



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve výrobním podniku  
Evaluation of Employee Benefits in the Manufacturing Company

Student: Iveta Křivová  
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Helena Škrlová

Ostrava 2016

## Zadání bakalářské práce

Student: **Iveta Křivová**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku  
Téma: **Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve výrobním podniku**  
**Evaluation of Employee Benefits in the Manufacturing Company**  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické vymezení zaměstnaneckých benefitů
  3. Zaměstnanecké benefity v konkrétním podniku
  4. Návrhy a doporučení
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-865-9.  
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.  
PELČ, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Helena Škrlová**

Datum zadání: 20.11.2015  
Datum odevzdání: 06.05.2016



Ing. Josef Kašík, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

Ve Valašském Meziříčí dne 6. května 2016

  
.....

Iveta Krivová

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce Ing. Heleně Škrlové za její pomoc při vypracování, cenné rady a připomínky. Také bych chtěla poděkovat řediteli společnosti za spolupráci, konzultace a poskytnuté informace.

## Obsah

1 Úvod .....	5
2 Teoretické vymezení zaměstnaneckých benefitů .....	6
2.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů .....	6
2.1.1 Členění zaměstnaneckých benefitů .....	7
2.1.2 Systém poskytování zaměstnaneckých výhod.....	9
2.1.3 Trendy zaměstnaneckých výhod .....	11
2.1.4 Financování zaměstnaneckých benefitů .....	13
2.2 Daňová a odvodová váha benefitů.....	13
2.2.1 Benefity z hlediska zákona o dani z příjmu.....	13
2.2.2 Benefity z hlediska odvodů na SP a ZP .....	15
2.2.3 Efektivita benefitů .....	15
2.2.4 Rizika benefitů.....	16
2.3 Jednotlivé zaměstnanecké benefity .....	17
2.3.1 Příspěvky na stravování.....	17
2.3.2 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění .....	19
2.3.3 Zdravotní volno .....	21
2.3.4 Dary .....	22
2.3.5 Kultura a sport .....	24
2.3.6 Pružná pracovní doba .....	25
2.3.7 Třináctá a čtrnáctá mzda.....	26
2.3.8 Mobilní telefon i pro soukromé účely .....	27
2.3.9 Dovolena nad rámec zákona.....	27
2.3.10 Příplatky.....	28
2.3.11 Vzdělávání zaměstnanců .....	29
2.3.12 Příspěvek na dopravu do zaměstnání.....	32
2.4 Zaměstnanecké benefity v roce 2015 .....	32

3 Zaměstnanecké benefity v konkrétním podniku.....	35
3.1 Profil společnosti .....	35
3.2 Předmět podnikání.....	37
3.3 Hospodaření společnosti.....	37
3.4 Personální práce v podniku X.....	38
3.5 Zaměstnanecké benefity v podniku X .....	39
3.5.1 Příspěvek na stravování .....	39
3.5.2 Životní pojištění.....	41
3.5.3 Zdravotní volno .....	43
3.5.4 Kvartální odměny .....	47
3.5.5 Odborný rozvoj.....	49
3.5.6 Pružná pracovní doba .....	51
4 Návrhy a doporučení .....	52
4.1 Rozšíření nabídky zaměstnaneckých benefitů.....	52
4.1.1 Odměna při pracovním jubileu .....	52
4.1.2 Sport a kultura .....	54
4.1.3 Mobilní firemní tarif.....	56
4.1.4 Příspěvek na dopravu.....	57
5 Závěr.....	60
Seznam použité literatury .....	62
Seznam zkratk.....	65
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

# 1 Úvod

Význam zaměstnaneckých benefitů roste. Zaměstnanci si stále více uvědomují, že benefity mohou být hodnotnější než mzda, jenž je zatížená daněmi a odvody sociálního a zdravotního pojištění. A nejsou to jen zaměstnanci, kterým plynou z benefitů výhody. Přínos plyne i pro zaměstnavatele. Výhody nad rámec zákonných povinností můžou být jakousi jistinou, že zaměstnanec zůstane v podniku a nepřejde ke konkurenci. Rovněž zaměstnavatel ušetří náklady spojené s hledáním nové a drahé náhrady z finančního a časového hlediska, jež by pro něj odchod klíčového zaměstnance znamenaly.

Správně motivovaní a spokojení zaměstnanci odvádí lépe svou práci, vytváří v podniku příjemnou atmosféru a nemají důvod k myšlenkám o odchodu z podniku. Výhody mohou být také prospěšné v postoji zaměstnanců ke společnosti a ovlivnění jejich loajality k ní.

Každý zaměstnavatel se potýká s potřebou najít místa v podniku, kde by uspořil náklady. Zrušení či nezavedení zaměstnaneckých benefitů však není správným strategickým rozhodnutím. Malé firmy jsou sice často omezeny v poskytování zaměstnaneckých benefitů oproti velkým, ale tím spíš se mohou zaměřit na poskytování efektivních benefitů prospěšných pro obě strany.

Bakalářská práce je rozdělená na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce představuje ucelený pohled na obecnou problematiku zaměstnaneckých výhod, význam, členění, efektivitu, financování a daňovou a odvodovou váhu jednotlivých benefitů.

Obsahem druhé části práce je představení konkrétního podniku a specifikování benefitů, které zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje. Jelikož je cílem podniku, mimo jiné, dosáhnout zisku, budou tyto benefity zhodnoceny z pohledu daňového, jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

Cílem bakalářské práce je vyhodnotit současný systém zaměstnaneckých výhod u vybrané společnosti z pohledu daňového režimu jednotlivých benefitů, a to se zřetelem na dopad na základ daně z příjmů fyzických a právnických osob, ale i na vyměřovací základ pro odvod pojistného a navrhnout možná zlepšení a doporučení.



## 2 Teoretické vymezení zaměstnaneckých benefitů

### 2.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity (výhody) slouží k dosažení větší motivace, loajality, výkonnosti a udržitelnosti nepostradatelných zaměstnanců v podniku. Jejich cílem je posílení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zlepšení image firmy na venek. Atraktivnosti podniku přidávají ty benefity, které se diferencují od benefitů podobných firem. Při správném využití benefitů dochází ke spokojenosti zaměstnance, jak v pracovním, tak rodinném životě. (Benešová a kol., 2014)

*„Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny.“* (Armstrong, 2007, s. 595)

V některých případech se zaměstnanecké výhody poskytují v závislosti na zásluhách, pozici, funkci a odpracované době zaměstnance v podniku. Málom který zaměstnanec však ví, na jaké benefity může dosáhnout. Proto je nezbytné, aby o nich byl pravidelně informován, např. ve výročních zprávách. Zpravidla jsou zaměstnanecké výhody zahrnuté ve vnitropodnikových předpisech, kolektivních nebo individuálních smlouvách. (Koubek, 2009)

Benefity tvoří pevnou složku platu, ale měly by být stálou záležitostí, pokud zaměstnavatel chce, aby byly efektivní. Pro zaměstnavatele jsou benefity v mnoha případech atraktivní i z hlediska daňových a odvodových úlev v nákladech.

Jednou z příčin vzniku benefitů je nárůst požadavků na kvalifikované pracovníky, kterých je poslední dobou čím dál větší nedostatek. Není proto divu, že se firmy předhánějí s nabídkami zajímavějších zaměstnaneckých výhod, pro nalákání kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců z jiných podniků. Odchod hodnotného člena pracovního týmu by zaměstnavatele přišel na nemalé finanční náklady. Z pohledu účinnosti benefitů je také nezbytné, aby v podniku byly využívány ty benefity, které zaměstnanci nejvíce preferují.

*„Benefity nemohou nahrazovat nástroje hmotné zainteresovanosti, nemohou nahrazovat odměny za pracovní výkon zaměstnance, výsledky práce. Podstatou benefitního plnění je, že*

*nerozčleňuje či neodlišuje beneficiáty podle pracovního výkonu, nýbrž pouze a jen na základě skutečnosti, že jde o zaměstnance daného zaměstnavatele.*“ (Pelc, 2011, s. 12)

Benefity nesmí být ani diskriminační, tzn. zaměstnanci na stejné pracovní pozici, musí mít nárok na stejnou zaměstnaneckou výhodu. Zákoník práce kromě zásad pracovněprávních vztahů, upravuje zásady rovnosti a zákaz diskriminace. Benefity tak jsou nediskriminační, pokud jsou obdobně určeny pro všechny zaměstnance se srovnatelným pracovním zařazením, charakterem práce.<sup>1</sup>

### **2.1.1 Členění zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnanecké benefity lze rozdělit podle více hledisek a kategorií. V Evropě jsou převážně děleny do tří částí:

- Benefity sociálního charakteru - výhody v oblasti pojištění, penzijního připojištění, zavedení firemních jeslí a mateřské školky, zdravotní péče, výhodné úvěry, dary (svatba, jubileum).
- Benefity související s pozicí v podniku - příspěvek na oblečení pro reprezentativní vzhled zaměstnance, služební motorové vozidlo i pro soukromé účely, mobilní telefon, notebook, zvýhodněné nebo bezplatné bydlení v blízkosti podniku.
- Benefity vztahující se k výkonu - jde o benefity, které mají přímou spojitost s prací v organizaci, např. závodní stravování, občerstvení na pracovišti, vzdělávání placené zaměstnavatelem. (Koubek, 2009)

Zaměstnanecké výhody z hlediska důvodu poskytování:<sup>2</sup>

- Povinné - zahrnuje benefity jenž plynou zaměstnancům ze zákona nebo na ně mají nárok z hlediska obecně platných právních předpisů v organizaci.
- Smluvní - vznikají na základě podepsané kolektivní smlouvy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací podniku.

---

<sup>1</sup> MZDOVÁ PRAXE. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu/>

<sup>2</sup> DAŇAŘI ONLINE. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

- Dobrovolné - slouží k dosažení větší spokojenosti zaměstnanců, vybudování lepší image firmy a zaměstnavatele a zlepšení konkurenceschopnosti. Pomocí těchto benefitů je znát, kam podnik v rámci personální politiky směřuje.

Benefity z hlediska cílové skupiny:<sup>3</sup>

- Individuální - pro konkrétní zaměstnance.
- Skupinové - pro všechny zaměstnance nebo jen část.

Pelc (2011) zaměstnanecké benefity člení z několika hledisek:

*1) Hledisko daňové a odvodové výhodnosti:*

- Na mimořádně výhodné benefity - zaměstnanecké výhody řadící se mezi daňově uznatelné výdaje u zaměstnavatele, u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro odvody (na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění). Všechny tyto případy mohou být omezeny určitým limitem.
- Z hlediska částečné výhodnosti - benefity, které jsou daňově uznatelným výdajem u zaměstnavatele, u zaměstnance jsou daňovým příjmem (příjem ze závislé činnosti). Ačkoli nejsou tyto výhody součástí vyměřovacího základu pro odvody na sociální a zdravotní pojištění, nebo u zaměstnavatele nejsou daňově uznatelným výdajem a na straně zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny, nejsou díky tomu součástí vyměřovacího základu pro odvody na sociálního a zdravotního pojištění.

*2) Z hlediska věcné orientace:*

- Zaměstnanecké benefity přímé podpory - tyto benefity souvisí s pozicí zaměstnance ve firmě, může jim být příspěvek na dopravu nebo ubytování.
- Benefity pro rozvoj zaměstnance a vzdělání - patří zde jazykové kurzy, odborné kurzy, autoškola a další.
- Benefity zdravotní povahy - např. týden dovolené navíc, očkování proti chřipce, vitamíny, sick days, zdravotní nebo individuální lékařská péče, aj.

---

<sup>3</sup> DAŇAŘI ONLINE. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

- Benefity sociální povahy - patří zde půjčky pro zaměstnance, kteří se ocitnou v nelehké životní situaci a různé podpory.
- Benefity pro volnočasové aktivity - tyto benefity slouží pro lepší kulturní nebo sportovní vyžití zaměstnance, udržení zdravého životního stylu, např. permanentka na bazén, do fitness centra, na pronájem kurtu atd.

### *3) Podle charakteru výdaje zaměstnavatele:*

- Finanční výdaje - jedná se o finanční prostředky poskytnuté zaměstnancům (např. příspěvek na rekreaci).
- Nefinanční výdaje - možnost koupit si zboží či služby vytvořené v podniku za zvýhodněnou zaměstnaneckou cenu, poskytnutí služebního motorového vozidla též pro soukromé užití zaměstnance ad.

### *4) Podle formy příjmu:*

- Peněžní - zaměstnanec dostane peněžní obnos rovnou.
- Nepeněžní - zaměstnanec nedostane benefit v peněžní formě, ale může využít snížených nebo i bezplatných cen služeb (na sport, kulturu, zdraví, poskytnutí služebního auta i pro soukromé účely).

### *5) Z hlediska času:*

- Jednorázové - benefity jsou poskytnuty okamžitě, např. bezúročná půjčka, sociální výpomoc zaměstnanci.
- Krátkodobé - časově omezeny, kupř. příspěvky na nápoje a stravování.
- Dlouhodobé - např. měsíčně vynakládané příspěvky na penzijní připojištění zaměstnanci nebo na soukromé životní pojištění.

## **2.1.2 Systém poskytování zaměstnaneckých výhod**

Zaměstnanecké benefity se zaměstnancům v podniku poskytují především třemi způsoby. První z nich je fixní způsob poskytování zaměstnaneckých výhod. Pojednává o benefitech, které jsou ustanoveny pro všechny zaměstnance v kolektivní smlouvě nebo vnitřních předpisech zaměstnavatele. Zaměstnanec se sám rozhodne, jestli všechny uplatní.

Flexibilní způsob poskytování výhod (cafeteria systém) představuje balíček zaměstnaneckých výhod, z kterého si zaměstnanci vybírají benefity na základě svého uvážení. Zaměstnanci tedy čerpají ty benefity, které jim přijdou nejvíce zajímavé a užitečné. Tento systém je omezen bodovým limitem, stanoveným zaměstnavatelem za rok. Všichni zaměstnanci nedisponují ani stejným počtem bodů, záleží na pracovním zařazení zaměstnance, počtu let v organizaci apod. Strukturu čerpání zaměstnaneckých benefitů si zaměstnanec může upravit podle svých současných potřeb. (Macháček, 2013) Podstata tohoto systému spočívá v motivaci zaměstnance k dosažení lepších výkonů, prostřednictvím tzv. „bonusových“ bodů. Zaměstnanci náleží pevný přiděl bodů, jenž dostává každý měsíc, ale za neobyčejné pracovní úsilí, které organizaci přinesl, získá výhody navíc. Tato metoda se ukázala jako efektivní a zaměstnanci oblíbená.<sup>4</sup>

Třetím systémem poskytování výhod je kombinace obou předešlých případů. Jedná se o benefity poskytované formou poukázek. Výhodou je snížení administrativních úkonů u zaměstnaneckých výhod, o které je obecný zájem. (Urban, 2013)

#### **a) Výhody cafeteria systému**

- přizpůsobivost,
- transparentnost – řídí se jasnými pravidly,
- snadná kontrola nákladů na benefity,
- informovanost – o hodnotě benefitů,
- odlišení od konkurence,
- pokles fluktuace,
- snížení nákladů,
- zvýšení loajality,
- růst spokojenosti. (Koubek, 2011)

#### **b) Nevýhody cafeteria systému**

- náročná administrativa,
- počáteční nákladovost na zavedení systému,
- neustálé průzkumy potřeb zaměstnanců – znamenají další náklady. (Koubek, 2011)

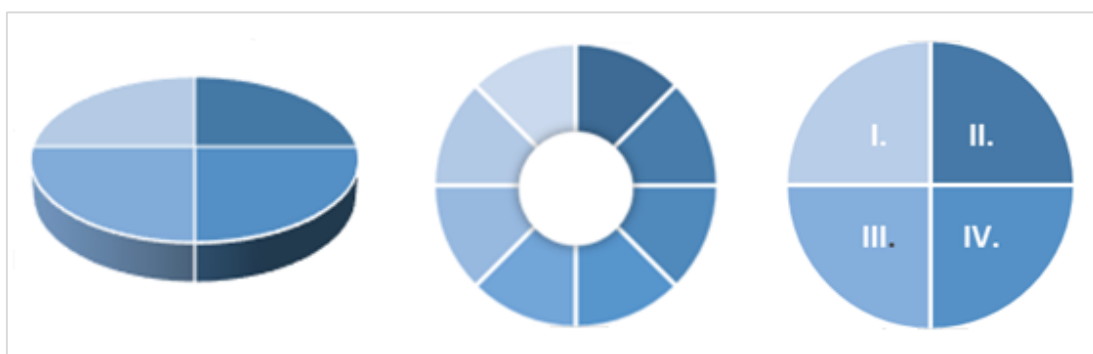
---

<sup>4</sup> BUSINESSVIZE.CZ. Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. [online]. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

### Varianty systému volitelných zaměstnaneckých výhod:

- *Systém „bufetu“* - tento systém představuje množství benefitů, které si zaměstnanci můžou zvolit do výše svého zaměstnaneckého účtu, viz obrázek 2.1 vlevo.
- *Systém „jádra“* - jedná se o diferencovaný přístup rozdělování benefitů, zaměstnanci mají jasně dané některé benefity (např. stravování v jídelně) a zbytek výhod si vybírají (obr. 2.1 uprostřed). Tento systém se uplatňuje převážně ve větších firmách s odbory.
- *Systém „bloků“* - benefity jsou vymezeny na základě kategorií, do níž zaměstnanci spadají a u každé kategorie je nabídka benefitů jiná (např. ženy, muži, pracovníci z rizikových pracovišť), viz obrázek 2.1 vpravo. (Bláha, Mateiciuc, Kaňáková, 2005)

**Obr. 2.1** Varianty systému volitelných zaměstnaneckých výhod



*Zdroj: Bláha, Mateiciuc a Kaňáková (2005, s. 176, 177), vlastní zpracování*

### 2.1.3 Trendy zaměstnaneckých výhod

Jedním z úkolů zaměstnavatele poskytujícího zaměstnanecké výhody je vybrat ty benefity, o které mají zaměstnanci největší zájem. Zaměstnavatel přitom bere na zřetel ekonomickou sílu svého podniku a náklady, jenž mu zavedením benefitů vzniknou. Poptávka zaměstnanců po benefitech je přitom čím dál více rozmanitá. Priority každého zaměstnance jsou totiž nastaveny jinak a trendem je nabízet více volitelných programů benefitů, zejména v rámci Cafeteria systému. (Pelc, 2011)

V závislosti na poptávce po benefitech se dá usoudit, zda se zaměstnanec chce dále rozvíjet, anebo dá přednost benefitům orientující se na mimoprofesní život. Zatímco v Evropě zaměstnanci dávají přednost benefitům dlouhodobého charakteru, orientovaných na budoucnost (zdravotní péče, penzijní systémy, pojištění pro případ smrti, obecně nejružnější

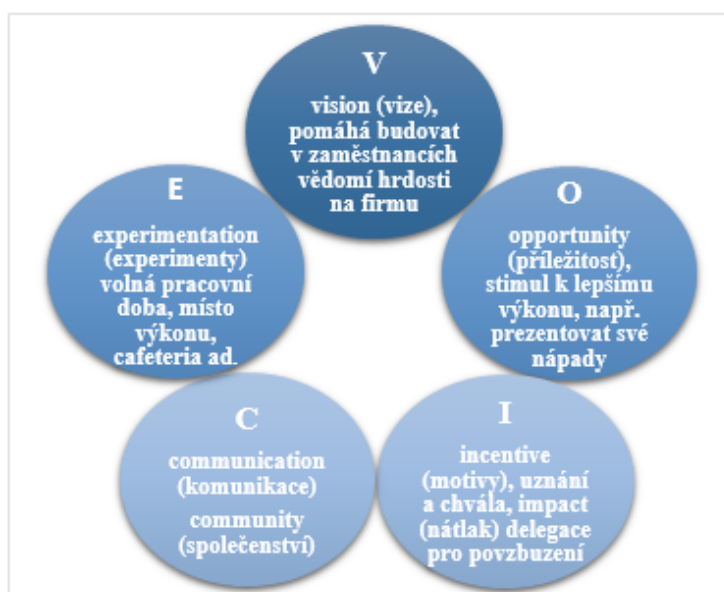
druhy pojištění), v České republice zaměstnanci upřednostňují krátkodobé benefity, na krátkodobý efekt. (Pelc, 2011)

*„Na prvních místech těchto výzkumů se objevují následující benefity: příspěvek na stravování (stravenky, jídlo v práci), delší dovolená, zdravotní dny volna, benefity ze sektorů sport, kultura, rekreace (volný čas), zvýhodněné půjčky, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, penzijní připojištění, školení a kurzy.“ (Pelc, 2011, s. 23, 24)*

Dá se říct, že podstatným trendem co se týče zaměstnaneckých výhod, je i stále se zvyšující informovanost zaměstnavatelů a zaměstnanců o jejich výhodách, možnostech využívání a aktuálních daňových a odvodových souvislostech.

Hmotné odměny (finanční i nefinanční) jsou zaměstnanci postupem času brány jako samozřejmost. Zaměstnanci jsou v prvních měsících, kdy dostávají prémie spokojení, ale postupem času si jich přestávají vážit a začínají je brát jako nárokovou složku mzdy. Neposkytnutí prémie následně považují spíše jako trest. Na důležitosti si proto čím dál více získávají benefity nehmotných odměn (viz obr. 2.2). Ulrich a Wayne (2005) je definují pomocí slova VOICE. Toto slovo je akronymem prvních písmen zkracovaných slov.

**Obr. 2.2 Benefity nehmotných odměn**



Zdroj: Ulrich, Brockbank (2005, s. 116), vlastní zpracování

### **2.1.4 Financování zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnanecké výhody mohou být financovány z různých zdrojů:

1. Sociálního či podobného fondu - benefity se vyčleňují do zvláštního fondu, část rozpočtových prostředků nebo část čistého zisku (např. zaměstnanecký fond),
2. Na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů) zaměstnavatele,
3. Na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů) zaměstnavatele,
4. Z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb u státních podniků. (Čopíková, Horváthová, 2010)

## **2.2 Daňová a odvodová váha benefitů**

### **2.2.1 Benefity z hlediska zákona o dani z příjmu**

Zákon o dani z příjmu vymezuje daňový režim pro zaměstnance i zaměstnavatele. Na straně zaměstnance je nezbytné sledovat, jestli je benefitní plnění příjmem podléhající dani z příjmů ze závislé činnosti a následně, zda není od této daně osvobozeno, podle § 6 odst. 9 zákona o dani z příjmů. Od této daně jsou osvobozeny převážně zaměstnanecké výhody, jenž jsou financovány prostřednictvím fondu kulturních a sociálních potřeb. Pokud zaměstnavatel tento fond netvoří, pak prostřednictvím sociálního fondu, ze zisku po zdanění, z výdajů, které nejsou pro zaměstnavatele výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Toto osvobození od daně je uplatněno u:

- hodnoty nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti a poskytovaných jako nepeněžní plnění od zaměstnavatele zaměstnancům,
- možnosti využívat rekreační, zdravotnická, vzdělávací, předškolní, sportovní, tělovýchovná zařízení nebo formou příspěvku na sportovní akce a kulturní pořady jako nepeněžní plnění od zaměstnavatele zaměstnancům,
- hodnoty nepeněžních darů zaměstnancům v celkové výši 2 tis. Kč za rok,
- peněžního zvýhodnění v poskytování bezúročných půjček nebo půjček s nižším úrokem (návratné půjčky zaměstnancům na bydlení do výše 100 tis. Kč, k překonání tíživé finanční situace do výše 20 tis. Kč, u zaměstnance postiženého živelnou



katastrofou do 1 mil. Kč a na bytové účely k překonání tíživé finanční situace do výše 200 tis. Kč),

- příjmu do výše 500 tis. Kč, na sociální výpomoc zaměstnanci překlenout jeho mimořádně obtížnou situaci (živelná pohroma, ekologická nebo průmyslová havárie na územích, kde byl vyhlášen nouzový stav). (Macháček, 2013)

*„Zákon o daních z příjmů obsahuje v ustanovení § 6 pro některé plnění zaměstnavatele limity, do výše kterých není plnění zaměstnavatele předmětem daně příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 7 ZDP), a limity, do výše kterých je poskytována zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.“* (Macháček, 2013, s. 24) Nad tyto limity podléhá plnění zaměstnavatele na straně zaměstnance zdanění, a to z tzv. superhrubé mzdy. Postup se uplatňuje např. u těchto situací:

- rekreace a zájezdy, které jsou na straně zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozeny v úhrnu o částku do výše 20 tis. Kč ročně,
- přechodné ubytování zaměstnance - toto nepeněžní plnění je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno do úhrnné výše 3 500 Kč za měsíc, (Macháček, 2013)
- příspěvky zaměstnavatele na stanovené formy pojištění na stáří, a to až do výše 30 tis. Kč za rok (osvobození od daně u příspěvku na soukromé životní pojištění zaniká, pokud podle pojistné smlouvy může zaměstnanec od zaměstnavatele platby vybírat před skončením doby 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy nebo před rokem, ve kterém pojištěný dosáhne 60 let k výplatě pojistného plnění ze soukromého životního pojištění). (Marková, 2015)

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Na straně zaměstnavatele jsou daňově uznatelnými náklady, vyplývá-li to z příslušných smluv či předpisů (kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, či jiné smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele), výdaje vynaložené na pracovní a sociální podmínky, na péči o zdraví a na zvýšenou míru doby odpočinku zaměstnanců. Daňově uznatelnými náklady nejsou výdaje na reprezentaci (pohoštění, občerstvení, dary), nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci formou příspěvků na sportovní akce a kulturní pořady, výdaje nad limity stanovené ZDP nebo

vyplývá-li to ze zvláštních předpisů a hodnota nealkoholických nápojů nabízených jako nepeněžní plnění zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti. (Macháček, 2013)

### **2.2.2 Benefity z hlediska odvodů na SP a ZP**

U zaměstnanců se vyměřovací základ na odvody pojistného určí jako „úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou (nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR) předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny.“ (Macháček, 2013, s. 26) Pojistná výhoda u plátce i poplatníka nastává tehdy, pokud příjem není zahrnutý do vyměřovacího základu. Prospěch může být zaměstnavatelem poskytnut v podobě výhody, formou peněžní, nepeněžní, anebo jinou formou plnění. (Macháček, 2013)

Za nepeněžní příjem zaměstnance se považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny služebního vozidla za každý měsíc, kdy má zaměstnanec k dispozici vozidlo, rozdíl ceny určené pro zákazníky a zaměstnance na vlastní výrobky podniku. Dále nepeněžním příjmem zaměstnance je cena plynoucí z výdajů zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do práce a z práce. Naopak do vyměřovacího základu zaměstnance se nezařazuje náhrada škody podle zákoníku práce, odstupné, jednorázová sociální výpomoc, plnění poskytnuto pro poživatele starobních nebo invalidních důchodů pro invaliditu 3. stupně, věcnostní přídavky horníků a odměny zaměstnancům na základě zákona o vynálezech zlepšovacích návrhů. (Macháček, 2013)

### **2.2.3 Efektivita benefitů**

Efektivita benefitů spočívá v jejich daňovém a pojistném zatížení, zvýhodnění. V rámci daňového a odvodového zatížení mají benefity různou úroveň výhodnosti. Závisí to na tom, zda jsou či nikoli daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, zda jsou na straně zaměstnance zdaňovaným příjmem daní z příjmů fyzických osob nebo jsou od této daně osvobozené. Dále je efektivita benefitů ovlivněná i tím zda se z příjmu platí či neplatí pojistné. (Pelc, 2011)

Skladba nezbytných opatření pro zajištění efektivity zaměstnaneckých benefitů:

- určení cíle podniku (motivace a stabilizace zaměstnanců),
- neustálé sledování potřeby zaměstnanců,

- sledování nákladovosti a informovanosti o výhodách,
- vykonávání auditu efektivity z vnitřních zdrojů podniku,
- pozorování nových trendů a složení zaměstnaneckých výhod u konkurence,
- zvážení možnosti outsourcingu benefitů, zejména u cafeteria systému. (Čopíková, Horváthová, 2010)

*„Při zavádění systému zaměstnaneckých výhod bychom měli pamatovat:*

- *na ochranu osobních dat,*
- *na souhlas zaměstnance se srážkou ze mzdy/platu,*
- *na stanovení pravidel při ukončení pracovního poměru.”* (Čopíková, Horváthová, 2010, s. 89)

#### **2.2.4 Rizika benefitů**

Rizika benefitů spočívají v chybné aplikaci daňového a odvodových zákonů. Někdy dochází i k jejich úmyslnému obcházení či porušování. Důsledkem chybné aplikace zákonů jsou daňové a odvodové následky – dodanění atd. (Pelc, 2011)

Rizika benefitů souvisí i s jejich nedocenitelností ze strany zaměstnanců. Benefity nejsou často brány jako nadstandard ale jako nároková složka odměny, na kterou si zaměstnanec zvykne a požaduje ji. Tento jev se nejčastěji stává v případě poskytování benefitů fixním způsobem. Fixní způsob poskytování benefitů nemusí uspokojit potřeby všech zaměstnanců. Přitom by často stačilo obměňovat benefity dle současných potřeb zaměstnanců nebo jim dát možnost vybrat si benefity sami. Zaměstnanecké benefity rovněž nemusí vycházet ani z potřeb podniku, ale jsou stanoveny podle konkurence nebo trhu. Nespokojenost z pohledu zaměstnanců může vzniknout i v případě nespravedlivého přerozdělování benefitů nebo nadržování některému ze zaměstnanců. Náhodným jevem není ani prezentování uzákoněných odměn zaměstnancům jako benefity. V tomto případě se nejedná o pravé zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké výhody jsou poskytovány z vlastní vůle podniku. (Čopíková, Horváthová, 2010)

## **2.3 Jednotlivé zaměstnanecké benefity**

### **2.3.1 Příspěvky na stravování**

Příspěvky na stravování zaměstnanců se řadí k nejběžněji poskytovaným benefitům ve firmách. Zaměstnavatelé příspěvky na stravování poskytují formou stravenek, příspěvků na stravování ve vlastním stravovacím zařízení (kantýna, jídelna aj.) nebo ve formě příspěvků na stravování u jiných subjektů.

Podle zákoníku práce, ustanovení § 236 má zaměstnavatel povinnost umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách v podniku. Tato povinnost zaměstnavateli ze zákona neplyne jen u pracovních cest zaměstnanců. Zaměstnancům se poskytuje stravování v podniku, je-li tomu tak ustanoveno v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Na základě této skutečnosti mohou být podmínky pro jejich poskytování specifitěji vymezeny, jakož to okruhem zaměstnanců, jimž bude stravování poskytováno, způsobem poskytování stravování, organizací poskytující stravování a z hlediska finančních aspektů. Výše finančního příspěvku na stravování závisí na zaměstnavateli.<sup>5</sup>

Novinkou na českém trhu jsou e-stravenky, které postupně nahradí papírovou formu stravenek. E-stravenky fungují tak, že rozpočet na stravování zaměstnavatel nahraje každý měsíc na benefitové účty zaměstnanců v aplikaci Benefit Plus a zaměstnanci pomocí bezkontaktní platební karty nebo ze svého chytrého telefonu zaplatí v zařízeních tomu určených. Zaměstnanec bude platit v přesných částkách a nehrozí mu nebezpečí odcizení a ztráty. Pro zaměstnavatele to znamená snížení administrativních nákladů s pravidelnou interní distribucí papírových stravenek a žádné náklady na vydání a doručení stravenek.<sup>6</sup>

### **Daňové řešení příspěvku u zaměstnance**

Příspěvek na stravování zaměstnanců je nepeněžní příjem, který je osvobozený od daně z příjmů fyzických osob dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona o dani z příjmu.

---

<sup>5</sup> BUSINESS CENTER.CZ. Stravování zaměstnanců. [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h3.aspx>

<sup>6</sup> BENEFIT PLUS. E-stravenky. [online]. [cit. 2016-02-22]. Dostupné z: <http://www.benefit-plus.eu/e-stravenky/>

Osvobozena od daně z příjmu je hodnota stravování určená ke spotřebě na pracovišti nebo v závodním stravování u jiných subjektů, rovněž i hodnota nealkoholických nápojů podávaných ke spotřebě na pracovišti. (Pelc, 2011)

Pokud zaměstnavatelé poskytují stravenky zaměstnancům bezplatně či za úplat, jež je nižší než nominální hodnota stravenky, potom je celá nominální hodnota stravenky osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Jestliže však zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům peněžní příspěvek na stravování, jedná se u zaměstnance o zdanitelný příjem ze superhrubé mzdy. Zároveň se příjem zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011)

### **Daňové řešení příspěvku u zaměstnavatele**

Daňové řešení výdajů (nákladů) zaměstnavatele na stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů plyne z ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 zákona o dani z příjmů. (Macháček, 2013)

Výdaje vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení jsou daňově uznatelným výdajem. Do těchto výdajů nespadá hodnota potravin. Náklady vynaložené na potraviny jsou daňově neuznatelnou položkou, a proto si je zaměstnanec hradí sám, anebo jsou z části nebo úplně hrazeny z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku zaměstnavatele po zdanění fondu. (Macháček, 2013) Aby zaměstnavatel mohl uplatnit příspěvek na stravování, jako daňově uznatelný náklad, musí být přítomen v práci, během stanovené směny, alespoň 3 hodiny. V případě, kdy je doba zaměstnance v práci delší jak 11 h (spolu s povinnou přestávkou) má zaměstnanec nárok na další jídlo, které zaměstnavatel může taktéž uplatnit jako daňově uznatelný výdaj. (Pelc, 2011)

Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů - považuje se jím stravování zajištěné zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení na základě smlouvy nebo stravování zabezpečené ve vlastním pronajatém stravovacím zařízení. Daňovými výdaji jsou příspěvky na stravování, obvykle poskytování stravenek, v hodnotě 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu (45 % doplácí zaměstnanec) a hodnota příspěvku zaměstnavatele činí maximálně 70 % horní hranice stravného při pracovní cestě 5 až 12 h.

Cenou jídla u stravenek je myšlena hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího nákupu. Taktéž musí být zaměstnanec přítomen v práci, během stanovené směny, alespoň 3 hodiny. (Macháček, 2013)

### **2.3.2 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění**

Význam pojištění spočívá v podpoře zaměstnanců v investování na stáří. Příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvky na soukromé životní pojištění se řadí k nejrozšířenějším zaměstnaneckým benefitům.

Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění jsou jako zaměstnanecké benefity oblíbené pro svou daňovou výhodnost, jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. Začátkem roku 2015 byla ale výhodnost životního pojištění podmíněna možností vzdát se mimořádných výběrů.<sup>7</sup>

Dne 1. 1. 2013 dobrovolné penzijní připojištění se státním příspěvkem bylo nahrazeno doplňkovým penzijním spořením, ačkoli penzijní připojištění ještě stále existuje. Vymezení obsahuje zákon č. 428/2011 Sb. a zákon č. 403/2012 Sb. Penzijní připojištění, založené před 1. 1. 2013 bylo převedeno do tzv. transformovaných fondů. (Marková, 2015)

Penzijní systém je postaven na prvním a třetím pilíři (druhý pilíř dobrovolného důchodového spoření byl zrušen nástupem roku 2016, pro nízký zájem lidí). První pilíř pojednává o důchodovém pojištění financované ze sociálního pojištění a třetí pilíř o doplňkovém penzijním spoření.

Doplňkové penzijní spoření se řídí zejména zákonem č. 424/2011 Sb., účastníkem může být nově od roku 2016 i nezletilá osoba (do roku 2015 jen osoba starší 18 let), která uzavřela smlouvu s penzijní společností a zároveň si nespoří do transformovaného fondu u jiné společnosti. Státní podpora náleží účastníkovi, který v daném měsíci, za který se státní příspěvek poskytuje, splnil zákonem stanovené podmínky a zaplatil příspěvek v minimální výši 300 Kč. Účastník musí mít trvalý pobyt na území ČR nebo bydliště v rámci EU a

---

<sup>7</sup> PENIZE.CZ. Očima expertů. [online]. [cit. 2016-04-08]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zivotni-pojisteni/293638-ocima-expertu-zivotni-pojisteni-se-meni-co-to-prinese-v-praxi>

zároveň je účasten důchodového pojištění dle tuzemských právních předpisů, je poživitelem důchodu z tohoto důchodového pojištění, nebo je účasten veřejného zdravotního pojištění v České republice.<sup>8</sup>

Dle znění § 15 odst. 5 ZDP, pokud naspořená částka poplatníkem převyšuje částku nad 12 000 Kč (na penzijní připojištění, penzijní pojištění, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění), peněžní prostředky vložené nad tuto částku jsou odečitatelnými od základu daně.<sup>8</sup>

### **Daňové řešení příspěvků u zaměstnance**

Podle zákona o daních z příjmů je od daně ze závislé činnosti u zaměstnance osvobozen příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření, placené na účet zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek na penzijní pojištění a příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnance. Penzijní pojištění je přitom sjednané smluvně mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, soukromé životní pojištění mezi pojistníkem (zaměstnancem) a pojišťovnou. Zákon č. 403/ 2012 Sb. souhrnně omezuje maximální výši příspěvků, od jednoho zaměstnavatele, finančním limitem 30 tis. Kč. (Macháček, 2013)

Soukromé životní pojištění je tří typů. Pojištění pro případ dožití (konec pojištění je stanoveno v pojistné smlouvě), pro případ smrti nebo dožití (pojistná smlouva sjednaná do konce života nebo smluvně) a důchodové pojištění (dávky důchodového pojištění vypláceny od konkrétního dne uvedeného v pojistné smlouvě). (Pelc, 2011)

### **Daňové řešení příspěvků u zaměstnavatele**

Příspěvky zaměstnancům na doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní spoření jsou pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem, bez finančního limitu. Jejich plnění však musí vyplývat z uzavřených smluv (kolektivní, pracovní či jiné smlouvy) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo z vnitřního předpisu zaměstnavatele. Příspěvek

---

<sup>8</sup> PENZIJNÍ SPOLEČNOST ČESKÉ POJIŠŤOVNY. Otázky a odpovědi k doplňkovému penzijnímu spoření. [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.pfcp.cz/doplňkove-penzijni-sporeni/otazky-a-odpovedi-k-doplňkovemu-penzijnimu-sporeni.html>

je hrazený i pro zaměstnance pracující na dohodu o provedení práce nebo pracovní činnosti, za podmínek stanovených § 24 odst. písm. j) bodu 5 ZDP. (Macháček, 2013)

### **2.3.3 Zdravotní volno**

Zdravotní volno známé pod anglickým názvem sick days je zaměstnaneckou výhodou, kterou zaměstnanec může krátkodobě čerpat, jestliže se necítí dobře, anebo při příznacích nemoci. Z této skutečnosti vyplývá, že zaměstnanec nejde do práce, zůstává doma a zotavuje se. Rozsah zdravotního volna je na zaměstnavateli. Obvykle je toto zdravotní volno poskytováno v délce 3-5 dnů za rok, aby toho zaměstnanci nezneužívali. U zaměstnance je benefit přínosem po stránce peněžní.

Čerpání výhody je prospěšné pro obě strany, jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Zaměstnanec nemusí jít kvůli svým zdravotním indispozicím k lékaři pro potvrzení nebo neschopenku, využije volna a pracuje následně lépe a efektivněji. Z pohledu zaměstnavatele se jedná o výhodu spočívající v tom, že pokud by šel zaměstnanec k lékaři, obdrží většinou neschopenku na týden a pro firmu se jedná o větší ztrátu. Přecházení nemoci může také způsobit trvalejší oslabení pracovního týmu a další náklady související s vyplácením nemocenské.

Při prvních 3 dnech pracovní neschopnosti zaměstnanec nedostává žádný příjem, až od 4. dne dostane náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Přičemž čerpáním zdravotního volna se zaměstnanec vyléčí během 2-3 dní svépomoci a u infekčního onemocnění nenakazí další spolupracovníky. Nehledě na to, lékařům z ordinací ubydou nenaléhavé případy pacientů.<sup>9</sup>

Poskytování a čerpání zdravotního volna má svá pravidla, zakotvená ve vnitřních předpisech, kolektivní či individuální smlouvě. Stanoveny jsou podmínky pro poskytování výhody (počet dnů, výše náhrady za mzdu, okruh zaměstnanců, postup při nevyčerpání zdravotního volna). Co se týče onoho okruhu zaměstnanců, jimž má být benefit poskytován, musí zaměstnavatel dodržet zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace. Vzhledem k této

---

<sup>9</sup> MZDOVÁ PRAXE. Zdravotní volno a otázky související. [online]. [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28590v35741-zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/>



skutečnosti, musí být podmínky pro poskytování zdravotního volna pro určitý okruh zaměstnanců specificky popsány. Při nevyčerpání zdravotního volna je na zaměstnavateli, zda mu ho proplatí.<sup>10</sup>

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

U zaměstnavatele je výdaj na benefit výdajem daňovým, vychází-li toto plnění z pracovněprávního nároku (benefit vyplývající z kolektivní, individuální smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele). Pro **zaměstnance** je peněžní náhrada za mzdu zdaňovaným příjmem a je potřeba z ní odvést sociální a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011)

#### **2.3.4 Dary**

Zaměstnavatel poskytuje dary (bezúplatná plnění) zaměstnancům při různých příležitostech a z různých zdrojů. Dary mohou být poskytovány jak v peněžní tak i nepeněžní formě. Podmínky pro poskytování darů bývají také ujednány v kolektivní smlouvě.

Dary jsou zaměstnancům poskytovány z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů. (Krbečková, Plesníková, 2014)

Fond kulturních a sociálních potřeb je upraven vyhláškou č. 114/2002 Sb., vztahuje se na organizační složky státu (např. ministerstva), státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízeny územními samosprávnými celky. Starší vyhláška č. 310/1995 Sb. zůstala v platnost pro státní podniky. (Macháček, 2013)

Podle § 14 o FKSP lze zaměstnancům poskytovat věcné i peněžní dary:

- za mimořádnou aktivitu, která měla vliv na prospěch zaměstnavatele (osobní pomoc při mimořádné situaci v podniku – požár, živelná událost, a jiné významné aktivity humanitárního a sociálního charakteru, dary pro bezpříspěvkové dárce krve nebo dary

---

<sup>10</sup> MZDOVÁ PRAXE. Zdravotní volno a otázky související. [online]. [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28590v35741-zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/>

za práci s mládeží), poskytnutí daru se přitom nemusí vztahovat pouze na zaměstnance ale i na jiné fyzické osoby např. v případě mimořádné pomoci při povodních,

- k pracovnímu výročí 20 let zaměstnance v podniku a za každých dalších 5 let trvání jeho služebního nebo pracovního poměru u zaměstnavatele, přičemž se zde započítává i doba na mateřské dovolené, jestliže pracovní poměr před zahájením mateřské dovolené neskončil a délka pracovního poměru u dalších zaměstnavatelů (není možné zde však započítávat práci konanou na dohodu mimo pracovní poměr),
- k životnímu výročí 50 let a za každých dalších 5 let věku (tyto dary mohou být vztaženy i na bývalé zaměstnance v důchodu),
- za první odchod do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně (dar je poskytován v okamžiku přiznání důchodu). (Krbečková, Plesníková, 2014)

Celková výše darů může činit nejvýše 15 % ze základního přídělu do fondu kulturních a sociálních potřeb. Nevyčerpanou část limitu lze převést do dalšího roku pro stejný účel, a to nad stanovený limit. (Macháček, 2013)

### **Daňové řešení u zaměstnance**

Od daně z příjmů je u zaměstnance osvobozena hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z FKSP podle náležitých předpisů (vyhlášek č. 114/2002 Sb. nebo 310/1995 Sb.). Stejně tak i hodnota nepeněžního daru do celkové výše 2 tis. Kč ročně u každého zaměstnance. Jestliže zaměstnavatel tuto hranici nepeněžního daru u zaměstnance překročí, je osvobozena od daně z příjmu pouze částka v celkové výši 2 tis. Kč. Převyšující hodnota 2 tis. Kč je zdanitelným příjmem u zaměstnance, spolu s dary poskytované nad rámec citované vyhlášky (tzn. poskytované při jiných příležitostech) a všemi peněžními dary bez ohledu na účel, ke kterému jsou poskytnuty. Příjem je zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SP a ZP. (Krbečková, Plesníková, 2014)

**Tab. 2.1 Daňový režim zaměstnance**

DARY	DAŇOVÝ REŽIM ZAMĚSTNANCE	POJISTNÉ
PRACOVNÍ VÝROČÍ		
peněžní dar	zdaňován	platí se
nepeněžní dar	<b>do 2 000 Kč osvobozen</b>	<b>neplatí se</b>
	nad 2 000 Kč zdaňován	platí se
ŽIVOTNÍ VÝROČÍ		
peněžní dar	zdaňován	platí se
nepeněžní dar	<b>do 2 000 Kč osvobozen</b>	<b>neplatí se</b>
	nad 2 000 Kč zdaňován	platí se

*Zdroj: Pelc (2011, s. 101)*

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Zaměstnavatel nemůže náklady na peněžní a nepeněžní dary (bez ohledu na příležitosti, ke kterým jsou poskytnuty) zařadit do daňových výdajů. (Macháček, 2013)

### **2.3.5 Kultura a sport**

Nepeněžní plnění poskytované zaměstnancům z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, formou možnosti využívat sportovní a tělovýchovná zařízení nebo v rámci příspěvku na sportovní a kulturní akce nejsou u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů fyzických osob. Plnění zaměstnance se vztahuje i na rodinné příslušníky zaměstnance. A také se může zaměstnavatel rozhodnout přispívat na sportovní, tělovýchovné a kulturní akce vlastní i cizí (pořádané jinými subjekty). Za kulturní akci se přitom považuje i vánoční večírek pořádaný pro zaměstnance v restauračním zařízení s hudbou, večeří a předáním drobného dárku. (Pelc, 2011)

#### **Příspěvky na sportovní akce a kulturní pořady – nepeněžní plnění**

Jedná se o platbu ze sociálního fondu zaměstnavatele. Výdaje vynaložené na tento nepeněžní benefit, který není osvobozený od daně příjmu, nejsou výdaji daňovými. (Macháček, 2013)

Na straně zaměstnance je nepeněžní benefit osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Plnění jsou poskytována ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů, jenž nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Tyto příspěvky mohou zaměstnanci využívat v tělovýchovných a sportovních zařízeních, anebo dostávat formou příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce. (Pelc, 2011)

Vzniklé příjmy se nezahrnují do vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2013)

### **Příplatky na sportovní akce a kulturní pořady – peněžní plnění**

Tento benefit je součástí kolektivních, individuálních smluv či v zásadách sociálních fondů. Na straně zaměstnavatele se jedná o výdaj daňový, pokud je sjednán jako pracovněprávní nárok. Výdaj může být peněžním i nepeněžním příjmem zaměstnance. Dále je výdajem ze sociálního fondu (zisku, příjmu po jeho zdanění) a u zaměstnavatelů, kteří nevytvořili zisk, výdajem na vrub výdajů, jenž nejsou výdaji na dosažení a udržení příjmů. (Pelc, 2011)

Na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem jako příjem ze závislé činnosti. U zaměstnance je součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na SP a ZP. (Macháček, 2013)

### **2.3.6 Pružná pracovní doba**

Stále rozšířenějším a nemálo oblíbeným se stává v poslední době benefit pružné pracovní doby. Tento benefit se skládá ze dvou časových úseků - základní a volitelné pracovní doby. Rozvržení obou časových úseků závisí na zaměstnavateli.

V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Ale v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec začátek a popřípadě i konec pracovní doby sám volí. Přičemž

délka směny nesmí překročit 12 hodin a průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období podle zaměstnavatele.<sup>11</sup>

Pružné rozvržení pracovní doby se nevztahuje na pracovní cesty zaměstnance, ani na zadané neodkladné pracovní úkoly ve směně pevně vymezené začátkem a koncem, nebo omezují-li provozní důvody uplatnění pružné pracovní doby. Dále v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy/platu nebo dávky podle předpisu o nemocenském pojištění a v dalších případech stanovených zaměstnavatelem.<sup>11</sup>

Pokud tedy zaměstnavatel zaměstnanci např. stanoví základní pracovní dobu na 10:00-16:00, volitelnou pracovní dobu od 8:00-10:00 a 16:00-18:00 a to formou pružného pracovního týdne, znamená to u zaměstnance, že na pracovišti musí být každý pracovní den od 10:00 do 16:00 hodin. Poté je na něm, jak si zbývající pracovní dobu rozloží do 40 hodin týdně. (Pozn. forma může být kromě pružného pracovního týdne, i pružný pracovní den nebo pružné čtyřtýdenní období).

### **2.3.7 Třináctá a čtrnáctá mzda**

Třináctá a čtrnáctá mzda/plat jsou nárokové složky mzdy, pokud je tomu tak ustanoveno ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, v kolektivní či jiné smlouvě. Nejčastěji jsou tyto mzdy poskytovány zaměstnancům velkých firem nacházející se v dobré finanční kondici. Malé firmy tyto mzdy poskytují nahodile, z hlediska odvedené práce zaměstnance, z hlediska hospodářského výsledku za uplynulé období nebo na základě vůle zaměstnavatele. V tomto případě se jedná navíc o zaměstnanecké výhody, které jsou poskytovány nad rámec zákona. Zaměstnavatel tak motivuje zaměstnance k lepším výkonům.<sup>12</sup>

V případě, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci třináctou i čtrnáctou mzdu, činí tak většinou jednou v létě a jednou v zimě. Výše platu závisí na zaměstnavateli. Může se jednat i o půlku mzdy vyplácenou dvakrát za rok.

---

<sup>11</sup> BUSINESS CENTER.CZ. Rozvržení pracovní doby. [online]. [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast4h2.aspx#par85>

<sup>12</sup> PLATY.CZ. Třináctý plat dostalo v tomto roce 16 % lidí. [online]. [cit. 2016-02-27]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/trinacty-plat-dostalo-v-tomto-roce-16-lidi/50027>

### 2.3.8 Mobilní telefon i pro soukromé účely

Možnost používat pracovní telefon i pro soukromé účely, za určitých podmínek, je čím dál častějším zaměstnaneckým benefitem. Rozhodnutí o okruhu zaměstnanců, jimž bude benefit poskytován přísluší na zaměstnavateli.

Pravidla pro poskytování služebního telefonu i pro soukromé účely jsou často nastaveny tak, že fakturu za volání hradí do určité výše zaměstnavatel a nad touto hranicí musí zaměstnanec doplatit rozdíl. Tyto podmínky je nezbytné zahrnout do vnitřních předpisů zaměstnavatele či do kolektivních, pracovních nebo jiných smluv, aby uvedené telekomunikační služby mohly být u **zaměstnavatele** daňově uznatelným nákladem.<sup>13</sup>

Na straně **zaměstnance** je výhoda poskytnutí služebního telefonu pro soukromé účely nepeněžním příjmem. Zaměstnanec si hradí hovory zcela nebo částečně sám. Srážka se počítá z čisté mzdy, nepodléhá zdanění ani odvodům na sociální pojištění a zdravotní pojištění.<sup>13</sup>

### 2.3.9 Dovolená nad rámec zákona

Všichni zaměstnanci mají ze zákona nárok na dovolenou. Podnikatelské subjekty mají nárok na dovolenou v délce 4 týdnů, zaměstnanci ve státní a veřejné sféře v délce 5 týdnů a u pedagogických zaměstnanců a akademických pracovníků vysokých škol je základní délka dovolené 8 týdnů. Každý den navíc nad tuto základní výměru je považován za dovolenou nad rámec zákona neboli prodlouženou dovolenou. Prodloužená dovolená je vymezena v zákoníku práce § 213 odst. 1 a 2. Zaměstnavatelé mohou zaměstnanci prodloužit dovolenou o jednotlivé dny nebo týdny, a pokud zaměstnanci připadne na některý tento den státní svátek, tak se jim do výměry nezapočítává. Ovšem jen v případě, že ve svátky zaměstnanci běžně nepracují.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> DAŇAŘI ONLINE. Služební mobil zaměstnanců s. r. o.. [online]. b.r. [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d4906v6906-sluzebni-mobil-zamestnancu-s-r-o/>

<sup>14</sup> PODNIKATEL.CZ. Prodlouženou dovolenou nesmíme přidělovat jen „oblíbencům“. [online]. [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prodlouzena-dovolena-neni-jen-pro-oblíbence/>

## **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Na straně zaměstnavatele je benefit prodloužené dovolené daňovým výdajem, je-li benefitní plnění pracovněprávním nárokem dohodnutým v kolektivní smlouvě (mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací), nebo jestli je tak ujednáno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele popř. v individuální pracovní smlouvě. V opačném případě, kdy benefit není plněním pracovněprávního nároku, nejedná se o výdaj daňový. (Pelc, 2011)

## **Daňové řešení u zaměstnance**

Na straně zaměstnance je náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené zdanitelným příjmem a je potřeba z ní odvést sociální a zdravotní pojištění. (Pelc, 2011)

### **2.3.10 Příplatky**

Příplatky ke mzdě či platu jsou zakotveny v zákoníku práce. Zaměstnavatel je tudíž poskytuje svým zaměstnancům povinně a nejedná se tím pádem o zaměstnanecké benefity. Aby se jednalo o benefit, musí zaměstnavatel zvýšit sazby povinných příplatků, než jsou stanovené v zákoně, nebo poskytnout příspěvky další, které ze zákona nejsou nařízené (např. příplatek za směnnost, příplatek za mytí po pracovní době, příplatek za ubytování apod.). Navíc tyto dobrovolné příplatky musí být sjednány v kolektivní či jiné smlouvě.

Podle znění § 114 zákoníku práce za práci přesčas náleží zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na vyšším příplatku za přesčasovou práci nebo náhradním volnu namísto příplatku. Podobně tomu tak je u práce ve svátek. Zaměstnanci za práci ve svátek náleží náhradní volno ve stejném rozsahu práce. A za dobu čerpání náhradního volna zaměstnanec dostane náhradu mzdy, která je ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout toto volno nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce od výkonu přesčasové práce nebo podle domluvy se zaměstnancem. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedomluví na náhradním volnu, přísluší zaměstnanci příplatek v plné výši 100 %.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> BUSINESS CENTER.CZ. Mzda. [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h2.aspx>

Za práci v noci, o víkendu nebo za pracovní pohotovost zaměstnanci náleží dosažená mzda a příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku. Za dobu ve ztíženém pracovním prostředí zaměstnanci náleží dosažená mzda a příplatek v minimální výši 10 % částky vymezené zákonem (§ 111 odst. 2).<sup>15</sup>

Příplatky jsou součástí hrubé mzdy zaměstnance, na straně **zaměstnance** podléhají dani z příjmů fyzických osob (a také odvodům sociálního a zdravotního pojištění) a na straně **zaměstnavatele** se ukážou do základu pro odvod SP a ZP.<sup>15</sup>

### 2.3.11 Vzdělávání zaměstnanců

V dnešní době je důležité, aby se firmy staraly o rozvoj svých zaměstnanců. V budoucnu by se investice do vzdělání zaměstnanců měla promítnout v jejich lepších výkonech, využití nových znalostí a větší motivace v spolupráci na inovacích, které jsou nezbytné pro rychle se měnící podnikatelský svět. Zaměstnavatel by si měl být vědom i toho, že tréninkem rozvíjí zaměstnance pro svou firmu, ale současně zvyšuje jeho cenu na trhu práce. Neplatí totiž přímá úměra mezi investicemi do vzdělání a loajalitou zaměstnance k podniku. Proto je nutné, aby byla nastolena rovnováha mezi investicemi do zaměstnance a jeho úsilím na vlastní růst. (Janišová, Křivánek, 2013)

V zákoníku práce se odborný rozvoj zaměstnanců nachází v ustanovení § 227 až 235, které pojednává o zaškolení a zaučení zaměstnanců, odborné praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. (Macháček, 2013)

#### **Zaškolení a zaučení**

Zaměstnavatel má povinnost zaškolit nebo zaučit nového nekvalifikovaného zaměstnance, rovněž i zaměstnance, který přechází z rozhodnutí zaměstnavatele na nový druh práce nebo nové pracoviště, pokud je to nezbytné. Zaměstnanci za zaškolení nebo zaučení, jakož to za výkon práce, přísluší mzda (plat). Náklady na tyto výlohy hradí zaměstnavatel.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> BUSINESS CENTER.CZ. Mzda. [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h2.aspx>

<sup>16</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Příručka pro personální a platovou agendu. [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB050>



## **Odborná praxe absolventů škol**

Absolventem školy je zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci přiměřenou jeho kvalifikaci. Celková doba odborné praxe není po úspěšném ukončení studia delší dvou let. Do této doby se nezapočítává ani doba strávená na mateřské nebo rodičovské dovolené. Jedná se o absolventy středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol, u kterých mají zaměstnavatelé povinnost zajistit odbornou praxi. Zaměstnanci by tato praxe měla přispět k získání praktických zkušeností a dovedností pro daný výkon práce v podniku. Zaměstnanci za odbornou praxi náleží mzda, náklady platí zaměstnavatel. (Macháček, 2013)

## **Prohlubování kvalifikace**

Prohlubování kvalifikace zaměstnance spočívá v průběžném doplňování znalostí, u jinak neměnné podstaty práce, umožňující zaměstnanci výkon sjednané práce. Prohlubováním kvalifikace se také rozumí udržování a obnovování této kvalifikace zaměstnancem. Zaměstnavatel může nařídít zaměstnanci účast na formě přípravy, přispívající k prohloubení jeho kvalifikace (účast na školení, studiu, aj.). U zaměstnance se jedná o výkon práce, za níž mu přísluší mzda (plat). Výlohy na prohlubování kvalifikace jsou součástí nákladů zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec požaduje prohlubování kvalifikace finančně dražší, než jeho zaměstnavatel, může část nákladů uhradit.<sup>17</sup>

## **Zvýšení kvalifikace**

Zvýšením kvalifikace je myšlena změna hodnoty kvalifikace (nový stupeň kvalifikace – např. vyšší funkce v podniku), nebo získání či rozšíření kvalifikace. Zaměstnanec si zvyšuje svou kvalifikaci studiem, vzděláním, školením nebo jinou formou přípravy k získání vyššího stupně vzdělání. Tyto činnosti musí být v souladu s potřebou zaměstnavatele. (Macháček, 2013)

Zákoník práce rozlišuje prohlubování a zvyšování kvalifikace. Prohlubování kvalifikace je bráno za výkon práce, zatímco zvyšování kvalifikace je považováno za překážku v práci, za

---

<sup>17</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Příručka pro personální a platovou agendu. [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB050>

kteřou zaměstnanci přísluší pracovní volno, spolu s náhradou mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku.<sup>18</sup>

## **Rekvalifikace**

Mezi další formy vzdělávání zaměstnance patří rekvalifikace. Rekvalifikací je myšleno získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Za rekvalifikaci se považuje i její udržování a obnovování. (Macháček, 2013)

Rekvalifikace je považována za překážku v práci na straně zaměstnance a mohou ji absolvovat jak stálí zaměstnanci podniku, tak i uchazeči a zájemci o zaměstnání. Za účastníka platí náklady na rekvalifikaci a náklady s ní spojené úřad práce, zatímco za zaměstnance zaměstnavatel. Zaměstnanci za rekvalifikaci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a účastní se jí v pracovní době, na základě dohody o rekvalifikaci uzavřené mezi oběma stranami. (Macháček, 2013)

## **Daňové řešení u zaměstnance**

Od daně z příjmů ze závislé činnosti je osvobozeno nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnancům na odborný rozvoj nebo rekvalifikaci. Nepeněžní plnění, kromě rekvalifikace, musí souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele. Peněžní plnění spojeného s prohlubováním nebo zvyšováním kvalifikace je u zaměstnance zdanitelným příjmem. (Macháček, 2013)

## **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Rekvalifikace, prohlubování a zvyšování kvalifikace (v peněžní i nepeněžní podobě), pokud souvisí s předmětem podnikání, jsou u zaměstnavatele daňovým výdajem. (Macháček, 2013)

---

<sup>18</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Příručka pro personální a platovou agendu. [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB050>

### **2.3.12 Příspěvek na dopravu do zaměstnání**

Zaměstnavatel se může rozhodnout poskytovat svým zaměstnancům příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání. Učinit tak může formou peněžního i nepeněžního plnění. Zaměstnancům může hradit dopravu veřejnými dopravními prostředky, popřípadě vlastním osobním automobilem zaměstnance. Příspěvek se nevztahuje na zaměstnance, kteří mají možnost využívat služební vozidlo. (Pelc, 2011)

#### **Daňové řešení u zaměstnance**

Zaměstnavatel hradí zaměstnanci výdaje spojené s využíváním vlastního soukromého automobilu, a to na základě předložených dokladů o nákupu pohonných hmot. V případě využívání veřejné dopravy, bývá zaměstnanci cena za tuto dopravu připočítávání ke zdanitelné mzdě a podléhá daní z příjmů ze závislé činnosti. Také je součástí vyměřovacího základu pro výpočet SP a ZP. (Macháček, 2013)

#### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Zaměstnavatel může veškeré výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu zaměstnancům do a ze zaměstnání uplatnit jako daňově uznatelné výdaje (náklady). Podmínkou je, že toto plnění musí být součástí vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo dohodnuto v kolektivní, pracovní, či jiné smlouvě. (Pelc, 2011)

## **2.4 Zaměstnanecké benefity v roce 2015**

V České republice se nachází široká škála benefitů, zvláště u velkých firem, malé organizace nabízejí omezenější rozsah benefitů. Zaměstnanecké výhody tvoří průměrně 10 % mzdových nákladů a zhruba 5 % personálních nákladů v podniku. Lze však předpokládat, že tato tendence se bude zvyšovat.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> DAŇAŘI ONLINE. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity v ČR:<sup>20</sup>

- pitný režim (nealkoholické nápoje na pracovišti),
- lékařské prohlídky,
- penzijní připojištění,
- služební vůz i k soukromým účelům,
- stravenky,
- věcné dary,
- životní pojištění,
- 13. plat,
- kulturní akce,
- půjčky (bezúročné, úročné),
- zdraví (nákup vitamínových přípravků, rehabilitace aj.),
- sportovní akce,
- sick days,
- očkování proti chřipce,
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci,
- mnohoúčelové poukázky Flexi Pass,
- podpora při dopravě do a ze zaměstnání.

Ekonomická situace českých firem se po světové ekonomické krizi v roce 2008 zlepšuje. Je to vidět na míře poskytovaných benefitů a poklesu nezaměstnanosti.

Podle průzkumu NN pojišťovny a penzijní společnosti spolu se Svazem průmyslu a dopravy, v roce 2014 zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytl v průměru 10 zaměstnaneckých benefitů. V roce 2015 je to v průměru o 2 zaměstnanecké benefity více.<sup>20</sup>

Průzkum prokázal, že nabídka benefitů je ovlivněna velikostí podniku. Velké podniky mají rozmanité pracovní pozice a s tím souvisí různorodé potřeby všech zaměstnanců na benefity. Malé podniky do 50 zaměstnanců nabízejí přibližně devět zaměstnaneckých benefitů, zatímco velké podniky nad 250 zaměstnanců až benefitů třináct.<sup>20</sup>

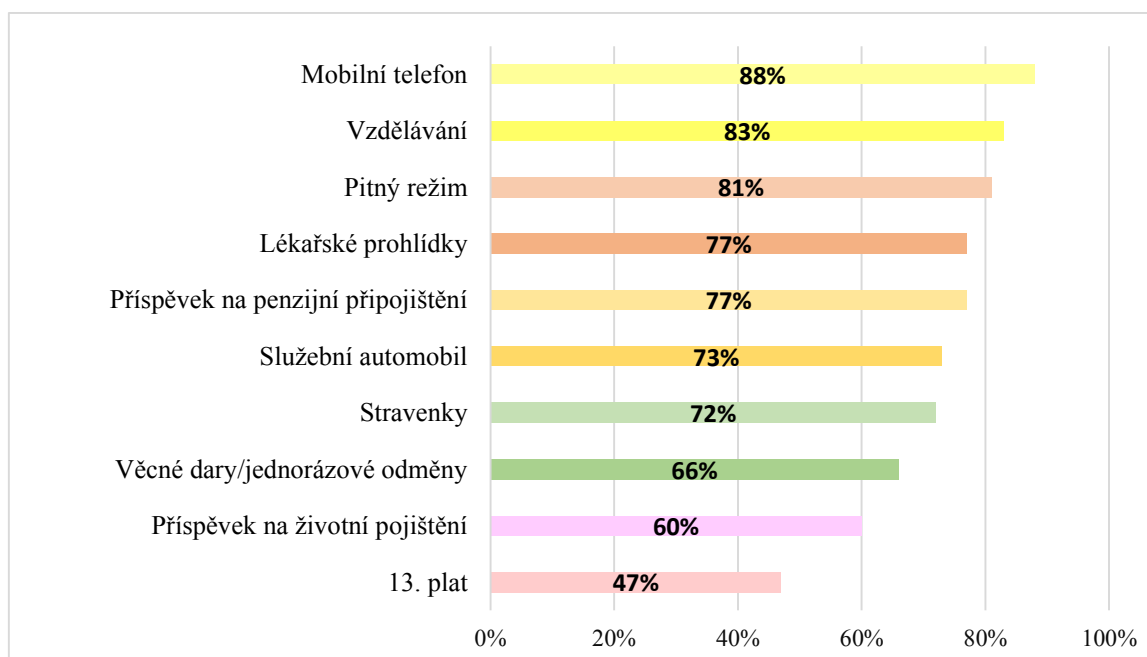
---

<sup>20</sup> NN ČESKÁ REPUBLIKA. Firmám se daří, nabízejí zaměstnancům více benefitů než loni. [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/firmam-se-dari-nabizeji-zamestnancum-vice-benefitu-nez-loni.html>

Zároveň jsou podniky v hodnocení své ekonomické situace stále optimističtější. V hodnocení lepší ekonomické situace oproti loňskému roku ji považuje 39 % podniků. Dobrá kondice firem se projevuje potřebou přijímat nové pracovníky a udržet si je prostřednictvím zvyšování mezd a benefitů.<sup>21</sup>

V grafu 2.1 jsou znázorněny výsledky výše zmíněného průzkumu za rok 2015 u 110 společností v ČR. Přední místo mezi těmito benefity zaujímá mobilní telefon. K soukromým účelům jej mohou využívat lidé v 88 % firem. Druhým nejrozšířenějším zaměstnaneckým benefitem jsou příspěvky na vzdělání. Tento příspěvek poskytuje 83 % společností. A třetím nejčastějším benefitem jsou nápoje na pracovišti (81 %). Tyto benefity jsou společně s příspěvky na zdravotní péči a služebním vozem nejstabilnějšími výhodami, které se v žebříčcích průzkumů každoročně vyskytují.<sup>21</sup>

**Graf 2.1 Benefity dle četnosti u dotazovaných společností**



*Zdroj: vlastní zpracování dle <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/firmy-sazeji-dlouhodobě-benefity-zajem-stravenky-stale-klesa.html>*

<sup>21</sup> NN ČESKÁ REPUBLIKA. Firmám se daří, nabízejí zaměstnancům více benefitů než loni. [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/firmy-sazeji-dlouhodobě-benefity-zajem-stravenky-stale-klesa.html>

### **3 Zaměstnanecké benefity v konkrétním podniku**

Tato kapitola je zaměřena na konkrétní podnik. Jsou zde uvedeny základní údaje o společnosti, předmět podnikání a základní finanční ukazatele společnosti. Větší část této kapitoly tvoří personální politika podniku, a to konkrétně odměňování zaměstnanců a zaměstnanecké benefity, jenž zaměstnavatel podle svých možností zaměstnancům nabízí. Tyto benefity jsou následně zhodnoceny z hlediska daňového, jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

Ačkoliv odměňování spadá pod ekonomický úsek, rozhodování o čerpání převážné většiny benefitů je na řediteli společnosti. Důvodem je přílišná zatíženost ekonomického úseku, což by se postupem času mělo však změnit.

Tato část práce, věnující se praktické stránce věci, je považována za stěžejní. Informace jsou získány prostřednictvím rozhovorů s ředitelem společnosti a z interních dokumentů společnosti.

Společnost si nepřála být jmenována, a proto je pro účely bakalářské práce označována jako Podnik X.

#### **3.1 Profil společnosti**

Podkladem pro zpracování této kapitoly jsou interní dokumenty společnosti – vnitropodnikové předpisy.

Podnik X, spol. s r.o. se sídlem v Rožnově pod Radhoštěm vznikl zápisem do obchodního rejstříku 4. ledna 1992 vedeného u krajského soudu v Ostravě, jako dceřiná společnost obchodní firmy XY Corporation ve Švýcarsku. Společnost byla založená společenskou smlouvou. Základní kapitál činí 2 mil. Kč. Začátky podnikání společnosti byly skromné, ale úspěšné a rozvinuly se do skutečné sériové výroby zařízení.

V současnosti je společností ryze českou, zabývající se inovativní, konstrukční, výrobní a prodejní činností.

V roce 2015 společnost změnila název a stala se samostatnou společností zabývající se vývojem, konstrukcí, výrobou a prodejem jednoúčelových speciálních technologických zařízení pro montáž elektronických sestav.

Sortiment tvoří veškeré nezbytné přístroje pro laboratorní a prototypovou montáž elektronických sestav až po komplexní linky pro velkosériovou plně automatizovanou výrobu, spolu s dodávkou širokého sortimentu technologických materiálů pro montáž. Mimo hmotné dodávky je zajištěná zároveň technologická podpora procesů, provádění optimalizací technologických postupů, školení, obsluh i technických pracovníků. Společnost zastupuje přes 30 zahraničních výrobců technologických zařízení, jejichž výrobky dováží do České a Slovenské republiky a působí ve dvou oblastech této technologie – čištění elektronických sestav, tisk pájecích past a jiných viskózních materiálů. Tento podnik patří mezi nejvýznamnější světové dodavatele této technologie s množstvím instalovaných technologií u nejvýznamnějších světových výrobců elektroniky.

Díky tomu, že se jedná o velmi speciální stroje, jsou cílovou skupinou zákazníci po celém světě. Ve světě firma působí prostřednictvím svých obchodních zástupců a distributorů, kteří pracují lokálně, tzv. provádí lokální prodej a technickou podporu. Kromě svých vlastních zaměstnanců má společnost mnoho externích spolupracovníků, kooperujících firem a systematicky spolupracuje s řadou odborných pracovišť a vysokých škol.

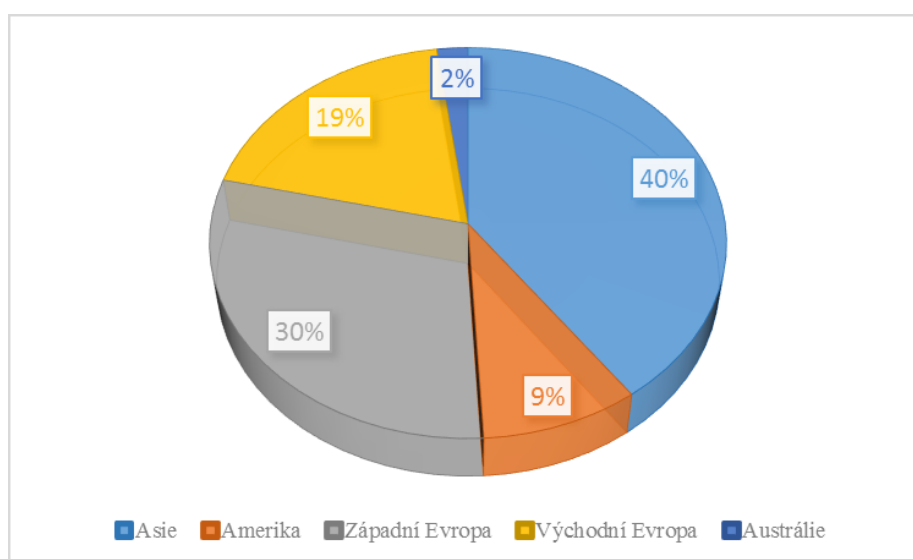
Společnost má řadu kvalifikovaných pracovníků a klade důraz na inovace, komunikaci a péči o své klienty.

V posledních dvou letech patří společnost k nejstabilnějším firmám v České republice, dokládá to získané nejvyšší ratingové hodnocení Dun&Bradstreet za rok 2014 a 2015.

Struktura odběratelů je geograficky velmi pestrá, dokládá to níže uvedený graf, (graf 3.1), objemů prodeje za poslední čtvrtletí roku 2015, podle jednotlivých zastoupení.

Největší část produkce je dodávána do Asie, západní Evropy, východní Evropy a Ameriky. Dokonce zlomek produkce je dodáván i do Austrálie (2%). Průměrný podíl na tržbách v tuzemsku tvoří cca 5-10 %. V grafu podnik X, spol. s r.o. znázorňuje Českou a Slovenskou republiku.

**Graf 3.1 Struktura odběratelů**



*Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti*

### **3.2 Předmět podnikání**

Předmět podnikání společnosti:

- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektrotechnických a telekomunikačních zařízení,
- výroba, obchod a služby uvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona,
- prodej chemických látek a chemických směsí klasifikovaných jako vysoce toxické a toxické.

### **3.3 Hospodaření společnosti**

Oddělení podniku X spol. s r.o. v roce 2015 se zásadním způsobem nepromítlo do výsledků hospodaření společnosti. V roce 2015 dosahoval výsledek hospodaření po zdanění výše 6 420 tis. Kč, což v porovnání s rokem minulým je tento výsledek vyšší o částku 18 tis. Kč. Nejedná se ale o nejvyšší v historii podniku. Při porovnání tržeb z prodeje výrobků, služeb a zboží došlo v roce 2015 k nárůstu tohoto hospodářského ukazatele oproti roku 2014, a sice o částku 36 460 tis. Kč. V roce 2015 došlo k navýšení průměrného přepočteného stavu zaměstnanců o 16 osob.



**Tab. 3.1 Vybrané hospodářské ukazatele**

Vybrané hospodářské ukazatele (v tis. Kč)						
Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Výsledek hospodaření po zdanění	5 832	6 833	4 713	4 736	6 402	6 420
Výnosy celkem	2 679	1 393	1 134	1 749	1 389	1 387
Tržby z prodeje výr., služeb a zboží	56 717	74 618	65 650	62 497	73 428	109 888
Přidaná hodnota	21 595	31 251	30 315	28 670	32 703	56 642
Aktiva celkem netto	59 343	55 614	55 621	62 934	70 830	83 331
Dlouhodobý hmotný majetek	23 328	21 724	22 204	20 324	20 407	22 512
Vlastní kapitál	43 133	41 765	46 478	51 214	56 616	75 612
Cizí kapitál včetně časového rozlišení	16 210	13 849	9 143	11 720	14 214	7 719
Zaměstnanci prům. přepočtený stav	31	40	43	41	40	56

*Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti*

### 3.4 Personální práce v podniku X

Společnost zaměstnává kvalifikované pracovníky a snaží se o vytváření optimálních pracovních podmínek a prostředí, ve kterém zaměstnanci budou podávat odpovídající pracovní výkon a budou za to náležitě odměňováni. Z dlouhodobého hlediska jde o dosažení rovnováhy mezi potřebami společnosti a odborným rozvojem a potřebami zaměstnance.

Odměňování zaměstnanců se řídí mzdovými předpisy, které vydává zaměstnavatel a vnitropodnikovými předpisy. Výše mzdy zaměstnance je stanovena individuálně, na základě pracovní smlouvy. Podnik poskytuje řadu zaměstnaneckých benefitů a vyvíjí úsilí na zainteresování zaměstnanců na výsledcích společnosti.

Společnost je složena z 10 středisek (středisko vedení, informační technologie, provoz, ekonomika, obchod, servis, vývoj a konstrukce, technická příprava výroby, předvýroba a montáž). Zaměstnanci v Podniku X jsou tedy rozděleni pro účely odměňování do následujících skupin:

- Obchodníci: odměny podle podílu na prodaném objemu (rozděleno podle teritorií, za které jsou odpovědní),

- Konstrukteři: odměny podle zpracovaných projektů - náročnosti, chybovosti konstrukce (předělávky prototypů) časového postupu na konstrukci,
- Pracovníci technické přípravy výroby: odměny podle objemu prodeje za sledované období (s přihlédnutím k závažným reklamacím),
- Pracovníci výroby: montáž - odměny podle objemu prodeje za sledované období (s přihlédnutím k závažným reklamacím),
- Pracovníci provozu: odměny podle objemu prodeje s přihlédnutím k individuálním mimořádným činnostem.

Jednotlivé provozy jsou řazeny v procesu v „sérii“ tj. všechny se podílejí na společném programu – nejde o oddělené závody s různými na sobě nezávislými výrobními programy. Jinými slovy řečeno všichni se podílí na společném výsledku společnosti.

### **3.5 Zaměstnanecké benefity v podniku X**

Společnost nabízí svým zaměstnancům plošné zaměstnanecké benefity, jež jsou poskytovány v celé škále všem zaměstnancům. Mezi tyto benefity se řadí např. příspěvek na životní pojištění, příspěvek na stravování, 5 dní sick days, pružná pracovní doba a kvartální odměny. Užší rozpětí benefitů oproti minulým let je způsobeno oddělením společnosti.

Cílem zaměstnavatele v této oblasti je poskytovat efektivní benefity, které jsou optimálně daňově zatížené, a které zaměstnanec ocení.

Koncept a rozsah benefitů se může každý rok měnit. Záleží na preferenčních kritériích zaměstnanců, zákonných možnostech a zejména na výsledcích společnosti. Proto jsou zaměstnanecké benefity financovány ze zisku společnosti. Žádný zaměstnanecký fond na zaměstnanecké benefity společnost netvoří. Podnik X vynakládá také finanční prostředky na odborný rozvoj svých zaměstnanců.

#### **3.5.1 Příspěvek na stravování**

Zaměstnanci nemají možnost navštěvovat smluvní stravovací zařízení. Zaměstnavatel se ale rozhodl zaměstnancům společnosti poskytovat příspěvek na stravování ve formě stravenek.

Zaměstnancům jsou stravenky vydávány na základě skutečně odpracované doby za uplynulý měsíc. Zaměstnanec obdrží stravenku ve výši 80 Kč při odpracování 6 h denně. Nárok vzniká zaměstnancům v hlavním pracovním poměru (po ukončení zkušební doby) a nevzniká za dny neplaceného volna, dovolené, návštěvy lékaře (půl den a déle), služebních cest, nemocenské a dalších zákonem uznaných dnů volna.

Velmi často zaměstnanci využívají stravenky k placení nákupů v prodejnách potravin, hypermarketech, supermarketech a dalších. Je tedy na zaměstnanci, jak dané stravenky využije.

V roce 2015 zaměstnavatel celkově vynaložil na stravenky zaměstnanců částku 533 tis. Kč.

V následující tabulce je porovnávána situace, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na stravování formou stravenek (hradí 55 % hodnoty stravenky), a situaci, při které mu o tentýž příspěvek zvýší hrubou mzdu. Měsíc má 21 pracovních dní. Hrubá mzda zaměstnance je 21 000 Kč. Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka - daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Zaměstnanci vznikl nárok pouze na slevu na poplatníka, která je ve výši 24 840 Kč za rok, tzn. 2 070 Kč na měsíc.

**Tab. 3.2 Pohled zaměstnavatele na příspěvek na stravenky**

<b>Položka</b>	<b>Příspěvek na stravenky (Kč)</b>	<b>Zvýšení HM (Kč)</b>
Základ daně	21 000	21 924
ZP (9 %)	1 890	1 974
SP (25 %)	5 250	5 481
Mzdové náklady	28 140	29 379
Příspěvek	924	-
<b>Celkové DUN</b>	<b>29 064</b>	<b>29 379</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.2

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z řešení je patrné, že příspěvek na stravenky je daňově uznatelným nákladem. Zaměstnavateli tudíž sníží celkové měsíční náklady na jednoho zaměstnance o 315 Kč (29 379 – 29 064), než kdyby o tento příspěvek zvýšil zaměstnanci hrubou mzdu.

**Tab. 3.3 Pohled zaměstnance na příspěvek na stravenky**

<b>Položka</b>	<b>Příspěvek na stravenky (Kč)</b>	<b>Zvýšení HM (Kč)</b>
Základ daně	21 000	21 924
ZP (hradí zaměstnavatel 9 %)	1 890	1 974
SP (hradí zaměstnavatel 25 %)	5 250	5 481
SHM	28 140	29 379
Zaokrouhlená SHM	28 200	29 400
Záloha na daň (15 %)	4 230	4 410
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daň	2 160	2 340
SP (hradí zaměstnanec 6,5 %)	1 365	1 426
ZP (hradí zaměstnanec 4,5 %)	945	987
<b>ČM zaměstnance</b>	<b>16 530</b>	<b>17 171</b>
Srážka (45 %)	756	-
<b>Mzda k výplatě</b>	<b>15 774</b>	<b>17 171</b>
Hodnota stravenky	1 680	-
<b>Celkový příjem</b>	<b>17 454</b>	<b>17 171</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.2

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z řešení je zřejmá výhodnost nepeněžního příjmu z hlediska daně z příjmů fyzických osob u zaměstnance. Z důvodu, že se jedná o příjem, který je od daně osvobozen, nemá tento příspěvek na čistý příjem zaměstnance vliv. Příspěvek na stravenky od zaměstnavatele ve výši 924 Kč (55 % z celkové hodnoty stravenek za daný měsíc, celkově tj. 1 680 Kč) na straně zaměstnance zvýší celkový příjem o 283 Kč (17 171 – 17 454), než kdyby o tuto hodnotu příspěvku byla zvýšená hrubá mzda.

### 3.5.2 Životní pojištění

Zaměstnanecká výhoda ve formě příspěvku na životní pojištění je ustanovena ve vnitřním předpisu zaměstnavatele společnosti. Zaměstnavatel poskytuje kapitálové životní pojištění zaměstnancům s pracovní smlouvou na dobu neurčitou po 3 letech pracovního poměru v podniku.

Příspěvky jsou určeny na pojištění pro případ smrti nebo dožití, na základě pojistné smlouvy mezi zaměstnancem (pojistníkem) a NN Životní pojišťovnou (pojistitelem).

Za rok 2015 zaměstnavatel na příspěvky na životní pojištění vynaložil peněžní částku v úhrnné výši 290 tis. Kč pro 48 zaměstnanců, a tato částka se promítla do daňově uznatelných nákladů.

Je evidentní, že zaměstnavateli není zakázáno, na rozdíl od penzijního připojištění, mít uzavřenou pojistnou smlouvu s konkrétní pojišťovnou jako podmínku pro poskytování příspěvku.

V následující tabulce jsou srovnávány výhody příspěvku na životní pojištění oproti zvýšení mzdy o tuto částku zaměstnanci za rok. Zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje příspěvek na životní pojištění ve výši **500 Kč** za měsíc (tj. 6 000 Kč za rok). Daný měsíc má 21 pracovních dní a hrubá mzda zaměstnance činí 21 000 Kč. Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč za rok). Pro zjednodušení srovnání má zaměstnanec základní roční mzdu 252 000 Kč ( $21\,000 \cdot 12$ ).

**Tab. 3.4 Pohled zaměstnavatele na životní pojištění**

<b>Položka</b>	<b>Zvýšená mzda o 6 000 (Kč)</b>	<b>Mzda s benefitem (Kč)</b>
Základní mzda	252 000	252 000
Zvýšená mzda	6 000	-
Životní pojištění	-	6 000
Základ daně	258 000	252 000
ZP (9 %)	23 220	22 680
SP (25 %)	64 500	63 000
<b>Celkové DUN</b>	<b>345 720</b>	<b>343 680</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.3

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výsledků vyplývá, že zvýšením mzdy o částku 6 000 Kč, oproti využití benefitu v této výši, se zaměstnavateli zvýší náklady na zaměstnance o 2 040 Kč ( $345\,720 - 343\,680$ ). Náklady by v tomto případě vzrostly o 0,59 % ( $345\,720 \div 343\,680 \cdot 100$ ) za rok na jednoho zaměstnance, což by znamenalo vyšší náklady o 97 920 Kč ( $48 \cdot 2\,040$ ) za rok.

**Tab. 3.5 Pohled zaměstnance na životní pojištění**

<b>Položka</b>	<b>Zvýšená mzda o 6 000 (Kč)</b>	<b>Mzda s benefitem (Kč)</b>
Základní mzda (za rok)	252 000	252 000
Zvýšená mzda (za rok)	6 000	-
Životní pojištění	-	6 000
Základ daně	258 000	252 000
ZP (hradí zaměstnavatel 9 %)	23 220	22 680
SP (hradí zaměstnavatel 25 %)	64 500	63 000
SHM (za rok)	345 720	337 680
Zaokrouhlená SHM (za rok)	345 700	337 700
Záloha na daň (15 %)	51 855	50 655
Sleva na poplatníka	24 840	24 840
Daň	27 015	25 815
SP (hradí zaměstnanec 6,5 %)	16 770	16 380
ZP (hradí zaměstnanec 4,5 %)	11 610	11 340
<b>ČM zaměstnance (za rok)</b>	<b>202 605</b>	<b>198 465</b>
<b>Příjem zaměstnance (za rok)</b>	<b>202 605</b>	<b>204 465</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.3

*Zdroj: vlastní zpracování*

V případě, že by zaměstnavatel zaměstnanci nepřispíval na životní pojištění, ale zvýšil mu základní mzdu, zaměstnanec by získal o 1 860 Kč (204 465 – 202 605) za rok méně. Zvýšení příjmu činí 0,91 % ( $204\,465 \div 202\,605 \cdot 100$ ).

### 3.5.3 Zdravotní volno

Podnik X, spol. s r.o. umožňuje svým zaměstnancům čerpat krátkodobé, placené zdravotní volno v rozsahu 5 dnů. Dny zdravotního volna se zaměstnancům nezapočítávají do výše dovolené. U tohoto benefitu neplyne žádné omezení v podobě počtu odpracovaných let. Podmínkou je pouze uzavřená pracovní smlouva na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, u níž nárok na dny zdravotního volna vznikají po uplynutí 6 měsíců za daný rok.

Zaměstnancům, kteří odpracují méně než jeden rok, se dny zdravotního volna krátí. Krácení nastává po každých 3 neodpracovaných (omluvených) měsících o  $\frac{1}{4}$ . Přičemž rozsah zdravotního volna nezávisí na délce trvání pracovního poměru. Všichni zaměstnanci mohou čerpat 5 dnů zdravotního volna za rok.

Zaměstnanci tento benefit čerpají při příznacích infekčních onemocnění nebo za účelem prodloužení řádné dovolené, která má 20 dnů za rok.

V loňském roce byla délka benefitu kratší o dva dny. Cílem společnosti je zlepšit zdravotní stav svých zaměstnanců.

### **Podmínky čerpání zdravotního volna**

Pravidla pro čerpání zdravotního volna jsou ukotveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Zaměstnanci mohou dny zdravotního volna čerpat po půl dnech, dnech i vcelku. O čerpání benefitu rozhoduje ředitel společnosti, na rozdíl od řádné dovolené, kterou mají na starosti vedoucí jednotlivých úseků. V případě, že zaměstnanec v daném roce nevyčerpá minimálně 4 týdny dovolené, přednostně čerpá dovolenou a až pak dny zdravotního volna. Zaměstnanec si o toto volno sám žádá kvůli nemoci nebo jako o prodloužení řádné dovolené, na začátku nebo konci dovolené. Čerpání benefitu v době nemoci nikdo nekontroluje a nesmí ji zaměstnancům nikdo přikázat. Zaměstnavatel zdravotní dovolenou zřídil jako jakousi odměnu, protože nevyčerpané dny volna se nepřevádějí do dalšího roku, ale proplácují se zaměstnancům. Zaměstnanci za nevyčerpané dny zdravotního volna přísluší náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku. Navíc pokud zaměstnanec čerpá sick days při onemocnění v plné výši 5 dnů, spolu s víkendem, doba na zotavení se prodlouží.

V následující tabulce je porovnávána situace, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci zdravotní volno a situaci, kdy neposkytne žádné zvýhodnění. Zákonná dovolená je zaměstnanci A i B čerpána v témže měsíci, který měl 22 pracovních dní a zdravotní volno v měsíci jiném. Zaměstnanec má podepsané prohlášení a má nárok pouze na odpočet na poplatníka (celkově 24 840 na rok, tzn. 2 070 na měsíc). Odpracovaná doba zaměstnance za 3 měsíce v roce 2015 činí 495 h a základní mzda je ve výši 21 tis. Kč.

Čerpání zdravotního volna zaměstnance:

- Zaměstnanec A - 2 dny
- Zaměstnanec B - 5 dnů

Základní výpočty:

- Základ daně za minulé čtvrtletí:  $21\,000 \cdot 3 = 63\,000$  Kč.
- Průměrný výdělek za minulé 3 měsíce:  $63\,000 \div 495 = 127,27$  Kč/h.

**Tab. 3.6 Pohled zaměstnavatele na zákonnou dovolenou a sick days**

Položka	Běžná mzda (Kč)	Mzda v Kč s využitím zákonné dovolené	Mzda v Kč se zdravotním volnem	
			A	B
Základní mzda	21 000	1 909	19 091	16 227
Dovolená	-	20 363	-	-
Zdravotní volno	-	-	2 036	5 091
Základ daně	21 000	22 272	21 127	21 318
ZP (9 %)	1 890	2 005	1 902	1 919
SP (25 %)	5 250	5 568	5 282	5 330
<b>Celkové DUN</b>	<b>28 140</b>	<b>29 845</b>	<b>28 311</b>	<b>28 567</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.4

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že je benefitní plnění u zaměstnavatele daňově uznatelné. S využitím sick days v délce 2 dnů se zvýšily mzdové náklady zaměstnavatele o 171 Kč ( $28\,311 - 28\,140$ ), zatímco s využitím 5 dnů o 427 Kč ( $28\,567 - 28\,140$ ), což pro zaměstnavatele nepředstavuje velké náklady.



**Tab. 3.7 Porovnání běžné mzdy s čerpáním sick days zaměstnance A a B**

Položka	Běžná mzda (Kč)	Mzda v Kč s čerpáním zákonné dovolené	Mzda v Kč s čerpáním zdrav. volna v dubnu	
			A	B
Základní mzda	21 000	1 909	19 090	16 227
Dovolená	-	20 363	-	-
Zdravotní volno ve dnech	-	-	2	5
Zdravotní volno výpočet	-	-	2 036	5 091
Základ daně	21 000	22 272	21 126	21 318
ZP (hradí zaměstnavatel 9 %)	1 890	2 005	1 902	1 919
SP (hradí zaměstnavatel 25 %)	5 250	5 568	5 282	5 330
SHM	28 140	29 845	28 310	28 567
Zaokrouhlená SHM	28 200	29 900	28 400	28 600
Záloha na daň (15 %)	4 230	4 485	4 260	4 290
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070	2 070
Daň	2 160	2 415	2 190	2 220
SP (hradí zaměstnanec 6,5 %)	1 365	1 448	1 374	1 386
ZP (hradí zaměstnanec 4,5 %)	945	1 002	951	960
<b>ČM zaměstnance</b>	<b>16 530</b>	<b>17 407</b>	<b>16 611</b>	<b>16 752</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.4

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tab. 3.8 Výpočty s čerpáním zákonné dovolené 20 dnů a 2 a 5 dnů sick days**

Položka	Zákonná dovolená		Zdravotní volno			
			Zaměstnanec A		Zaměstnanec B	
	Výpočty	Hodnota	Výpočty	Hodnota	Výpočty	Hodnota
Příjem zaměstnance	17 407 - 16 530	877	16 611 - 16 530	81	16 753 - 16 530	223
Daň	2 415 - 2 160	255	2 190 - 2 160	30	2 220 - 2 160	60
SP (zaměstnanec)	1 448 - 1 365	83	1 374 - 1 365	9	1 386 - 1 365	21
ZP (zaměstnanec)	1 002 - 945	57	951 - 945	6	960 - 945	15
<b>Odvody navíc</b>	255 + 83 + 57	<b>395</b>	30 + 9 + 6	<b>45</b>	60 + 21 + 15	<b>96</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č.

*Zdroj: vlastní zpracování*

U zaměstnance je peněžní příjem základem daně z příjmů fyzických osob a zároveň je součástí základu pro odvod pojistného. Z výpočtu je evidentní, že využitím zdravotního volna v délce 2 a 5 dnů dojde k zanedbatelnému navýšení čisté mzdy zaměstnance.

Zaměstnanec A na odvodech daně z příjmů fyzických osob a pojistném u zdravotního volna v délce 2 dnů zaplatí o 45 Kč více a zaměstnanec B u 5 dnů zdravotního volna o 96 Kč více. Nepeněžní přínos v podobě volných dnů má pro zaměstnance daleko větší hodnotu.

### Pracovní neschopnost

Zaměstnanecká výhoda ve formě zdravotního volna v délce 5 dnů bude u zaměstnance Podniku X dosahovat výše **4 772,5 Kč** za rok, u všech zaměstnanců podniku **53 452 Kč** za rok (průměrná mzda  $21\,000 \div 22$  pracovních dnů = 954,5 Kč). Na straně zaměstnance je náhrada mzdy (platu) zdaňovaným příjmem, ze kterého se odvádí náklady na sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele je zdravotní volno daňovým výdajem bez limitu.

Zaměstnanec za pracovní neschopnost v délce 5 dnů obdrží peněžité plnění (náhradu) ve výši 1 145,4 Kč a nachází se ve ztrátě ve výši **2 611,6 Kč** oproti čisté mzdě.

Výpočty z průměrné mzdy:

$21\,000 \div 22 = 954,5 \text{ Kč}$	$954,5 \cdot 0,6 = 572,7$ za 1 den prac. neschopnosti
první 3 dny prac. neschopnosti = 0 Kč	4. a 5. den $572,7 \cdot 2 = 1\,145,4 \text{ Kč}$
čistá mzda 16 530 Kč	$16\,530 \div 22$ prac. dnů = 751,4 Kč za směnu
$751,4 \cdot 5$ prac. dnů = 3 757 Kč	$3\,757 - 1\,145,4 = 2\,611,6 \text{ Kč}$ ztráta

### 3.5.4 Kvartální odměny

V roce 2015 zaměstnavatel společnosti zrušil 13. a 14. mzdu a nahradil ji kvartálními odměnami. Leč jde o experiment, jak na tento benefit zaměstnanci zareagují, nesetkal se u mnoho zaměstnanců s ohlasem.

Kvartální odměny jsou nenárokovou složkou mzdy, kterou zaměstnanci obdrží jako % ze zisku. Benefit je tedy vyplácený na základě kladného hospodářského výsledku společnosti za

jednotlivá čtvrtletí zaměstnanci, spolu se mzdou za daný měsíc. Obohacenou mzdu o bonus zaměstnanci obdrží vždy v měsících leden, duben, červenec a říjen.

O vyčlenění částky na tyto odměny rozhoduje ředitel společnosti. Ten následně předá v různé výši částky jednotlivým vedoucím úseků a ti je také dle svého uvážení přerozdělí svým zaměstnancům. Zaměstnanci jsou tím pádem motivováni k větším výkonům, protože posudek o výši peněžního benefitu přísluší na vedoucích středisek.

Přestože jde o dobrou myšlenku, obliba u zaměstnanců nenastala. Vzhledem k tomu, že má každý zaměstnanec jinou výši této odměny a nemůže si ji předem spočítat. Proto si ředitel společnosti převzal odpovědnost za specifitěji sepsané odměny, aby zaměstnanec mohl tušit, kolik zhruba dostane.

Tyto odměny nejsou poskytovány všem zaměstnancům. Zaměstnavatel vyloučil 2 střediska, která dostávají odměny za výkon, jsou jimi středisko obchod a servis. U těchto středisek se jedná o % korigované na zisk, individuálně.

V následující tabulce je porovnávána kvartální odměna s běžnou mzdou zaměstnance. Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč za rok, tzn. 2 070 Kč za měsíc).

**Tab. 3.9 Pohled zaměstnavatele na kvartální odměny**

<b>Položka</b>	<b>Standardní mzda (Kč)</b>	<b>Zvýšená mzda (Kč)</b>
HM	21 000	21 000
Odměna	-	8 500
Základ daně	21 000	29 500
ZP (9 %)	1 890	2 655
SP (25 %)	5 250	7 375
<b>Celkové DUN</b>	<b>28 140</b>	<b>39 530</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.5

*Zdroj: vlastní zpracování*

Toto plnění je pracovněprávním nárokem, a proto je u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Kvartální bonus ve výši 8 500 Kč zvýší zaměstnavateli daňové náklady u jednoho zaměstnance oproti běžné mzdě o 11 390 Kč (39 530 – 28 140) za měsíc.

**Tab. 3.10 Pohled zaměstnance na kvartální odměny**

<b>Položka</b>	<b>Mzda bez odměny (Kč)</b>	<b>Mzda s odměnou (Kč)</b>
Základní mzda	21 000	21 000
Odměna	-	8 500
Základ daně	21 000	29 500
ZP (hradí zaměstnavatel 9 %)	1 890	2 655
SP (hradí zaměstnavatel 25 %)	5 250	7 375
SHM	28 140	39 530
Zaokrouhlená SHM	28 200	39 600
Záloha na daň (15 %)	4 230	5 940
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daň	2 160	3 870
SP (hradí zaměstnanec 6,5 %)	1 365	1 918
ZP (hradí zaměstnanec 4,5 %)	945	1 328
<b>ČM zaměstnance</b>	<b>16 530</b>	<b>22 384</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.5

*Zdroj: vlastní zpracování*

Benefit kvartální odměny zvýší zaměstnanci základ daně z příjmů fyzických osob a také základ pro odvod pojistného.

Pokud se zvýší mzda o 8 500 Kč za měsíc, zvýšení bude po zdanění a odvodu pojistného oproti standardní mzdě dosahovat pouze 5 854 Kč ( $22\,384 - 16\,530$ ), což představuje o 2 646 Kč ( $8\,500 - 5\,854$ ) méně, než když zaměstnanec získá benefit, který nepodléhá dani z příjmů a odvodu pojistného.

### 3.5.5 Odborný rozvoj

Zaměstnavatel společnosti pečuje o odborný rozvoj svých zaměstnanců. Odborným rozvojem se rozumí zaškolení, zaučení a péče o kvalifikaci zaměstnance. Mezi zaměstnanecké výhody lze zařazovat za určitých podmínek prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnance.

Zaměstnanci Podniku X spol. s r.o. se běžně účastní školení nezbytných pro výkon dané práce, jako jsou např. školení svářečů, finančního řízení, celní kurz, BOZP, první pomoci (co 2 roky) a dalších.

V tabulce 3.11 je poměřována situace, kdy se zaměstnavatel rozhodl zaplatit pracovníkovi obchodního úseku absolvování kurzu anglického jazyka, přičemž náklady na pořádání kurzu uhradil agentuře. Zaměstnanec má základní mzdu ve výši 21 000 Kč a podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč za rok, tzn. 2 070 Kč za měsíc).

**Tab. 3.11 Pohled zaměstnavatele na kurz anglického jazyka**

<b>Položka</b>	<b>Příspěvek na kurz (Kč)</b>	<b>Zvýšení HM (Kč)</b>
Základ daně	21 000	24 500
ZP (9 %)	1 890	2 205
SP (25 %)	5 250	6 125
Mzdové náklady	28 140	32 830
Příspěvek na kurz	3 500	-
<b>Celkové DUN</b>	<b>31 640</b>	<b>32 830</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.6

*Zdroj: vlastní zpracování*

Příspěvek na vzdělávání je daňově účinným nákladem, který zaměstnavateli za daných podmínek sníží celkové náklady na jednoho zaměstnance o 1 190 Kč (32 830 – 31 640) za měsíc, než kdyby o tuto částku byla zaměstnanci zvýšená mzda.

**Tab. 3.12 Pohled zaměstnance na kurz anglického jazyka**

<b>Položka</b>	<b>Příspěvek na kurz (Kč)</b>	<b>Zvýšení HM (Kč)</b>
Základ daně	21 000	24 500
ZP (hradí zaměstnavatel 9 %)	1 890	2 205
SP (hradí zaměstnavatel 25 %)	5 250	6 125
SHM	28 140	32 830
Zaokrouhlená SHM	28 200	32 900
Záloha na daň (15 %)	4 230	4 935
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daň	2 160	2 865
SP (hradí zaměstnanec 6,5 %)	1 365	1 593
ZP (hradí zaměstnanec 4,5 %)	945	1 103
<b>ČM zaměstnance</b>	<b>16 530</b>	<b>18 939</b>
Příspěvek na vzdělávání	3 500	-
<b>Celkový příjem</b>	<b>20 030</b>	<b>18 939</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 3.6

*Zdroj: vlastní zpracování*

Tento kurz představuje nepeněžní příjem, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele (tzv. prohlubování kvalifikace), osvobozeným od daně z příjmů ze závislé činnosti a zaměstnanci zvýší celkový měsíční příjem o 1 091 Kč (20 030 – 18 939), než kdyby mu o tuto hodnotu byla zvýšená hrubá mzda.

### **3.5.6 Pružná pracovní doba**

Podnik X, spol. s r.o. nabízí svým zaměstnancům benefit pružné pracovní doby. Zaměstnavatel stanovil základní časový úsek, ve kterém musí být zaměstnanec přítomen, v pracovní dny, na pracovišti od 8:00 do 14:00. Volitelná pracovní doba je nastavena od 6:00 do 8:00 a 14:00 až 16:00 v pracovní dny. Rozvržení pracovní doby je formou tzv. pružného pracovního dne. Zaměstnanec je tedy povinen být na pracovišti v základním časovém úseku, ale zbytek pracovní doby do 7,5 h si určuje sám.

Pružné rozvržení pracovní doby se nevztahuje na všechny zaměstnance. Do výčtu nejsou zahrnutí servisní technici vyjíždějící na pracovní cesty. Pružné rozvržení pracovní doby se nevztahuje ani na řešení neodkladných úkolů, např. v případě zpoždění dodávek materiálů a následné neodkladné práce na dodělání.

Tento benefit je součástí vnitřního předpisu zaměstnavatele. Stal se oblíbeným u zaměstnanců pro ulehčení rodinného života s pracovním.

## 4 Návrhy a doporučení

Podnik X spol. s r.o. poskytuje svým zaměstnancům poměrně méně zaměstnaneckých benefitů oproti jiným, stejně početným podnikům, ale za to při optimálním daňovém a nákladovém zatížení. Zaměstnanecké výhody, jež zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje, jsou daňově uznatelné (s výjimkou pružné pracovní doby) – podnik si tudíž o tyto částky může snížit základ daně a tím i svou daňovou povinnost. Z této stránky je benefitní systém nastaven nadmíru efektivně a nejsou zde shledány potřeby změn. Pozornost je zaměřena na možnost zavedení nových zaměstnaneckých benefitů, které by byly pro obě strany výhodné.

Nové zaměstnanecké benefity:

- Peněžní odměna při pracovním jubileu.
- Nepeněžní odměna ve formě poukázky na sport a kulturu.
- Volání z mobilu v rámci výhodných firemních tarifů.
- Příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání.

Zároveň je doporučeno provádět ve společnosti jednou za rok šetření, které by ukázalo, do jaké míry jsou zaměstnanci se zaměstnaneckými benefity spokojeni. Ne vždy to může být směřodlatné, ale může to nastínit situaci ke změně systému zaměstnaneckých výhod v podniku k lepšímu.

### 4.1 Rozšíření nabídky zaměstnaneckých benefitů

#### 4.1.1 Odměna při pracovním jubileu

Zaměstnavatel by svým loajálními zaměstnancům, kteří v podniku pracují déle jak 5 let, mohl poskytovat odměny při pracovním jubileu.

V následující tabulce porovnávám dvě situace, poskytnutí benefitu oproti běžné mzdě zaměstnance. Zaměstnanec obdrží odměnu ve výši 1 500 Kč za 10 let působení ve firmě.

Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Zaměstnanci plyne nárok na slevu na poplatníka (celkově 24 840 Kč za rok, tzn. 2 070 Kč za měsíc). Základní mzda zaměstnance je 21 000 Kč za 21 pracovních dní.

**Tab. 4.1 Pohled zaměstnavatele na peněžní odměnu**

Položka	Standardní mzda (Kč)	Zvýšená mzda (Kč)
Základní mzda	21 000	21 000
Odměna	-	2 000
Základ daně	21 000	23 000
ZP (9 %)	1 890	2 070
SP (25 %)	5 250	5 750
<b>Celkové DUN</b>	<b>28 140</b>	<b>30 820</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 4.1

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z tabulky 4.1 je patrné, že benefitní plnění je pracovněprávním nárokem, a tudíž výdaj na něj je pro zaměstnavatele daňově účinným nákladem. Jedná se o peněžní příjem, který je předmětem daně z příjmů fyzických osob a také je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Po přiznání sociálního a zdravotního pojištění je tedy daňově uznatelným nákladem za odměnu částka 2 680 Kč (30 820 – 28 140) za jednoho zaměstnance.

**Tab. 4.2 Pohled zaměstnance na peněžní odměnu**

Položka	Mzda v Kč bez odměny	Mzda v Kč s odměnou
Základní mzda	21 000	21 000
Odměna	-	2 000
Základ daně	21 000	23 000
ZP (hradí zaměstnavatel 9 %)	1 890	2 070
SP (hradí zaměstnavatel 25 %)	5 250	5 750
SHM	28 140	30 820
Zaokrouhlená SHM	28 200	30 900
Záloha na daň (15 %)	4 230	4 635
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daň	2 160	2 565
SP (hradí zaměstnanec 6,5 %)	1 365	1 495
ZP (hradí zaměstnanec 4,5 %)	945	1 035
<b>ČM zaměstnance</b>	<b>16 530</b>	<b>17 905</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 4.1

*Zdroj: vlastní zpracování*



U zaměstnance peněžní příjem za odměnu podléhá dani z příjmu fyzických osob a také vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Z tohoto důvodu se zaměstnanci navýší daň, pojistné i čistá mzda. V konečném důsledku zaměstnanec obdrží o 1 375 Kč (17 905 – 16 530) více, oproti běžné mzdě.

#### 4.1.2 Sport a kultura

V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl přispět svým zaměstnancům na volnočasové aktivity, mohl by tak učinit prostřednictvím poukázek Flexi Pass. Tyto poukázky např. od společnosti Sodexo pokrývají širokou oblast využití (kulturu, vzdělávání, sportovní aktivity, cestování a dovolenou v tuzemsku i zahraničí, nadstandardní péči, nákup vitamínů, brýlí, zdravotních potřeb, aj.)

Zaměstnanec, který je zaměstnaný v podniku X, spol. s r.o. by mohl získat poukázku Flexi Pass v hodnotě 1 000 Kč na rok. Základní mzda zaměstnance je ve výši 21 tis. Kč za 21 pracovních dní. Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč za rok, tzn. 2 070 Kč za měsíc). Pro zjednodušení zaměstnanec využije benefit v jednom měsíci.

**Tab. 4.3 Pohled zaměstnavatele na využití nepeněžního příjmu**

<b>Položka</b>	<b>Standardní mzda (Kč)</b>	<b>Zvýšená mzda (Kč)</b>	<b>Flexi Pass (Kč)</b>
Základní mzda	21 000	21 000	21 000
Odměna	-	1 000	-
Poukázka	-	-	1 000
Základ daně	21 000	22 000	21 000
ZP (9 %)	1 890	1 980	1 890
SP (25 %)	5 250	5 500	5 250
<b>Celkové náklady</b>	<b>28 140</b>	<b>29 480</b>	<b>29 140</b>
<b>Celkové DUN</b>	<b>28 140</b>	<b>29 480</b>	<b>28 140</b>
<b>Celkové DNN</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 000</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 4.2

*Zdroj: vlastní zpracování*

Jestliže je benefit pracovněprávním nárokem zaměstnance v peněžní formě, je u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem. Pokud je ale benefit ve formě nepeněžního příjmu, není výdajem na udržení, zajištění a dosažení příjmů.

Z tabulky je patrné, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci zvýší základní mzdu o 1 000 Kč, dojde k navýšení nákladů o 1 340 Kč (29 480 – 28 140). Pokud zaměstnanci poskytne poukázky Flexi Pass, zvýší se daňově neuznatelné náklady o 1 000 Kč.

Na základě těchto skutečností by bylo pro zaměstnavatele výhodnější poskytnout zaměstnanci nepeněžní příjem v podobě poukázek Flexi Pass.

**Tab. 4.4 Pohled zaměstnance na využití nepeněžního příjmu**

<b>Položka</b>	<b>Standardní mzda (Kč)</b>	<b>Zvýšená mzda (Kč)</b>	<b>Flexi Pass (Kč)</b>
Základní mzda	21 000	21 000	21 000
Odměna	-	1 000	-
Poukázka	-	-	1 000
Základ daně	21 000	22 000	21 000
ZP (hradí zaměstnavatel 25 %)	5 250	1 980	5 250
SP (hradí zaměstnavatel 9 %)	1 890	5 500	1 890
SHM	28 140	29 480	28 140
Zaokrouhlená SHM	28 200	29 500	28 200
Záloha na daň (15 %)	4 230	4 425	4 230
Sleva na poplatníka	2 070	2 070	2 070
Daň	2 160	2 355	2 160
SP (hradí zaměstnanec 6,5 %)	1 365	1 430	1 365
ZP (hradí zaměstnanec 4,5 %)	945	990	945
<b>ČM zaměstnance</b>	<b>16 530</b>	<b>17 225</b>	<b>16 530</b>
<b>Příjem zaměstnance</b>	<b>16 530</b>	<b>17 225</b>	<b>17 530</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 4.2

*Zdroj: vlastní zpracování*

Nepeněžní příjem na sport a kulturu u zaměstnance nepodléhá dani z příjmů fyzických osob a zároveň nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zaměstnanec tedy získá o 305 Kč (17 530 – 17 225) více, než kdyby mu byl o tuto hodnotu zvýšen peněžní příjem.

Z uvedených tabulek 4.3 a 4.4 je zřejmé, že přínos z čerpání nepeněžního benefitu ve formě Flexi Pass poukázek plyne pro obě strany.

### 4.1.3 Mobilní firemní tarif

V současnosti se operátoři předbíhají v poskytování co nejvýhodnějších firemních tarifů. A proto by zaměstnavatel společnosti mohl zvážit jejich poskytování svým zaměstnancům.

V následující tabulce porovnávám měsíční útraty zaměstnance, v případě, že vlastní sim kartu se zvýhodněným tarifem a v situaci, kdy ji nemá. Zaměstnavatel společnosti si sjednal firemní tarif na míru, dle svých požadavků s telefonní společností. Součástí výhodného balíčku je možnost uplatnit toto zvýhodnění pro další 2 telefonní čísla, které zaměstnanec může dát členům rodiny nebo jiné osobě. Podmínkou je pouze skutečnost, že zaměstnanec ve společnosti pracuje déle jak 5 měsíců.

Pro názornost uvádím konkrétní případ, kdy zaměstnanec za měsíc provolá 30 minut v rámci podnikové sítě (i výhodných sim karet), 10 minut do stejné sítě - v pracovní dny, 30 minut do stejné sítě, ale o víkendu 20 minut provolá v rámci ostatních sítí a napíše 100 SMS. Pro zjednodušení uvádím i další 2 členy rodiny nebo osoby blízké, kteří mají stejně provolaných minut, a kterým tento zaměstnanec poskytne stejný tarif.

#### **Zvýhodněný tarif:**

Volání do stejné sítě.....	1,10 Kč/min
Volání v rámci podnikové sítě.....	0,25 Kč/min
Volání do ostatních sítí ČR.....	1,90 Kč/min
SMS do všech sítí.....	0,65 Kč/SMS
Měsíční paušál.....	2,10 Kč/měsíc

#### **Běžně používaný tarif:**

Volání o víkendu do stejné sítě.....	zdarma
Volné minuty navíc do všech sítí.....	40 min
Cena volání do všech sítí (po vyčerpání volných minut).....	5,65 Kč/min
Cena SMS.....	1,65 Kč/min
Měsíční paušál.....	250 Kč

**Tab. 4.5 Porovnání zvýhodněného a běžného tarifu u zaměstnanců (Kč)**

Vyúčtování	Výhodný tarif	Výhodný tarif 2 tel. čísel	Běžný tarif	Běžný tarif 2 tel. čísel
25 min do podnikové sítě	$0,25 \cdot 25 = 6,25$	$0,25 \cdot 25 \cdot 2 = 12,5$	zdarma	zdarma
15 min do stejné sítě	$1,1 \cdot 15 = 16,5$	$1,1 \cdot 15 \cdot 2 = 33$	zdarma	zdarma
40 min do stejné sítě o víkendu	$1,10 \cdot 40 = 44$	$1,1 \cdot 40 \cdot 2 = 88$	zdarma	zdarma
15 min do ostatních sítí	$1,90 \cdot 15 = 28,5$	$1,9 \cdot 15 \cdot 2 = 57$	$5,65 \cdot 15 = 84,75$	$5,65 \cdot 15 \cdot 2 = 169,5$
90 SMS	$0,65 \cdot 90 = 58,5$	$0,6 \cdot 90 \cdot 2 = 108$	$1,65 \cdot 90 = 148,5$	$1,65 \cdot 90 \cdot 2 = 495$
Měsíční paušál	2,1	$2,1 \cdot 2 = 4,2$	250	$250 \cdot 2 = 500$
<b>Měsíční útrata celkem</b>	$6,25 + 16,5 + 44 + 28,5 + 58,5 + 2,1 = 155,85$	$(6,25 + 16,50 + 44 + 28,5 + 58,50 + 2,1) \cdot 2 = 311,7$	$84,75 + 148,5 + 250 = 483,25$	$(84,75 + 148,5 + 250) \cdot 2 = 966,5$

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z tabulky je patrná výhodnost zvýhodněného tarifu pro zaměstnance. Rodina zaměstnance může ušetřit 1 264,20 Kč (1 734 – 469,20) za těchto podmínek, oproti zaměstnanci, který tento benefit nemá.

Zaměstnavateli se tato výhoda nepromítne v účetnictví, nemá totiž dopad na daň z příjmů fyzických osob ani na odvod pojistného.

#### **4.1.4 Příspěvek na dopravu**

Zaměstnavatel podniku by mohl zvážit poskytování příspěvek na dopravu zaměstnancům, kteří nemají v užívání osobní automobil.

Zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob a z funkčních požitků a má nárok pouze na slevu na poplatníka (24 840 Kč za rok, tzn. 2 070 Kč za měsíc). Peněžní příjem příspěvku je stanoven měsíční částkou, a to 500 Kč měsíčně. Vycházím ze skutečnosti, že je příspěvek zakotven ve vnitřních předpisech zaměstnavatele a tím pádem je u

zaměstnanec osvobozen od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

**Tab. 4.6 Pohled zaměstnavatele na příspěvek na dopravu**

Položka	Standardní mzda (Kč)	Zvýšená mzda (Kč)
Základní mzda	21 000	21 000
Příspěvek	-	500
Základ daně	21 000	21 500
ZP (9 %)	1 890	1 935
SP (25 %)	5 250	5 375
<b>Celkové DUN</b>	<b>28 140</b>	<b>28 810</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 4.3

*Zdroj: vlastní zpracování*

Při poskytnutí tohoto příspěvku na dopravu zaplatí zaměstnavatel za zaměstnance na zdravotním pojištění o 45 Kč a na sociálním pojištění o 125 Kč více, v součtu tedy o 170 Kč měsíčně více za jednoho zaměstnance, oproti běžné mzdě. Zaměstnavatel si ale částku na tento příspěvek může odečíst od základu daně jako daňově uznatelný náklad.

**Tab. 4.7 Pohled zaměstnance na příspěvek na dopravu**

Položka	Mzda bez příplatku (Kč)	Mzda s příplatkem (Kč)
Základní mzda	21 000	21 000
Příplatek	-	500
Základ daně	21 000	21 500
ZP (hradí zaměstnavatel 9 %)	1 890	1 935
SP (hradí zaměstnavatel 25 %)	5 250	5 375
SHM	28 140	28 810
Zaokrouhlená SHM	28 200	28 900
Záloha na daň (15 %)	4 230	4 335
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daň	2 160	2 265
SP (hradí zaměstnanec 6,5 %)	1 365	1 398
ZP (hradí zaměstnanec 4,5 %)	945	968
<b>ČM zaměstnance</b>	<b>16 530</b>	<b>16 869</b>

\* Pomocné výpočty viz příloha č. 3.1 a 4.3

*Zdroj: vlastní zpracování*

Poskytnutím příspěvku na dopravu se zaměstnanci zvýší čistá měsíční mzda pouze o 339 Kč (16 869 – 16 530) z původní částky 500 Kč. Zaměstnanec je totiž povinen zaplatit vyšší odvody na pojistném a dani z příjmů, oproti standardní mzdě.

I přesto, tato měsíční částka ve výši 339 Kč není pro zaměstnance zanedbatelnou položkou a může zaměstnanci pokrýt převážnou nebo i veškerou část nákladů na dopravu do zaměstnání.

## 5 Závěr

Cílem bakalářské práce je vyhodnotit současný systém zaměstnaneckých výhod v Podniku X z pohledu daňového režimu jednotlivých benefitů, a to se zřetelem na dopad na základ daně z příjmů fyzických a právnických osob, ale i na vyměřovací základ pro odvod pojistného.

Z názvu „benefity“ je zřejmé, že by měly být výhodné pro obě strany. U zaměstnavatele z pohledu zdanění a zatížení nákladů. A u zaměstnanců v tom, že by neměli odvádět více na sociálním a zdravotním pojištění a platit vyšší daně.

Práce je rozvržená do dvou částí. V první neboli teoretické části práce jsou vymezeny teoretické pojmy týkající se nejen charakteristiky zaměstnaneckých benefitů, ale i systému, členění, trendům a financování těchto výhod. U konkrétních benefitů je vysvětlen daňový a odvodový režim na straně zaměstnavatele i zaměstnance.

Na začátku praktické části jsou uvedeny informace o konkrétním podniku, a to historie, předmět činnosti a personální práce. Další část práce je zaměřena na vymezení jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, které Podnik X svým zaměstnancům poskytuje.

Část zaměstnaneckých benefitů je součástí základu daně z příjmů fyzických osob zaměstnance (příspěvek na životní pojištění, dny zdravotního volna, kvartální odměny). Výhoda zaměstnancům plyne i z možnosti sladit si pracovní dobu a volný čas prostřednictvím benefičního plnění pružné pracovní doby. A další nepeněžní benefiční příjem, související s předmětem činnosti zaměstnavatele, zaměstnancům plyne z možnosti odborného rozvoje. Přičemž je tento příjem na straně zaměstnance osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti. Všechny tyto benefity jsou u zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem (vyjma pružné pracovní doby) a jsou poskytovány plošně všem zaměstnancům.

Čtvrtá část práce je zaměřena na návrhy a doporučení na možné změny benefičního systému v Podniku X. Tento systém je efektivní, protože si zaměstnavatel o tyto benefity může snížit svou daňovou povinnost. Avšak u zaměstnanců nejsou všechny benefity osvobozené od základu daně a podléhají tak zdanění daně z příjmů a také se zahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet odvodu na sociální a zdravotní pojištění. I přesto, jsou tyto benefity pro zaměstnance přínosem, než kdyby mu byla o stejnou částku zvýšená mzda, a proto jsou

shledány za výhodné. Na co je zde, však zaměřena pozornost je rozšíření stávající nabídky zaměstnaneckých výhod. Zaměstnavatel společnosti by mohl zvážit možnost poskytování odměn při pracovním jubileu, zavedení výhodného firemního tarifu, příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání a poskytnutí nepeněžního plnění v podobě poukázky Flexi Pass pro zkvalitnění sportovního a kulturního vyžití zaměstnance.

Podle malého průzkumu by zaměstnanci z nových benefitů nejvíce uvítali volání v rámci zvýhodněného firemního tarifu, který by jim přinášel každý měsíc úsporu nákladů za volání. Zatímco ředitel společnosti vidí nejreálněji benefit příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání. Jednak proto, že převážná část zaměstnanců dojíždí do zaměstnání z přilehlých obcí a dále proto, že si o daný benefit může snížit svou daňovou povinnost.



## Seznam použité literatury

### a) Odborná kniha (monografie, vysokoškolská učebnice, apod.)

BENEŠOVÁ, J., E. ROZKOVCOVÁ, I. SULOVSÁ a I. VALNOHOVÁ. *Firemní hity: nadčasové benefity*. Liberec: Centrum Kašpar, 2014. ISBN 978-80-905552-6-6.

BLÁHA, Jiří, Aleš MATEICIUC a Zdeňka KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0374-9.

ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2010. ISBN 978-80-248-2264-8.

JANIŠOVÁ, Dana a Mirko KŘIVÁNEK. *Velká kniha o řízení firmy: Praktické postupy pro úspěšný rozvoj organizace*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4337-0.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. akt. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. 281 s. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2009. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. akt. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: Úplná znění platná k 1. 1. 2015*. 24. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: Daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

ULRICH, Dave a Wayne BROCKBANK. *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard business school, 2005. ISBN 1-59139-707-3.

URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizacích: Personální rozměr managementu*. 2. rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 275 s. ISBN 978-80-7357-925-8.

## **b) Elektronické dokumenty a ostatní**

BENEFIT PLUS. E-stravenky. [online]. [cit. 2016-02-22]. Dostupné z: <http://www.benefit-plus.eu/e-stravenky/>

BUSINESS CENTER.CZ. Mzda. [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h2.aspx>

BUSINESS CENTER.CZ. Rozvržení pracovní doby. [online]. [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast4h2.aspx#par85>

BUSINESS CENTER.CZ. Stravování zaměstnanců. [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h3.aspx>

BUSINESSVIZE.CZ. Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta. [online]. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

DAŇAŘI ONLINE. Služební mobil zaměstnanců s. r. o.. [online]. b.r. [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d4906v6906-sluzebni-mobil-zamestnancu-s-r-o/>

DAŇAŘI ONLINE. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>

JUSTICE.CZ. Veřejný rejstřík a Sbírka listin. [online]. [cit. 2016-03-11]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=172019&typ=UPLNY>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Příručka pro personální a platovou agendu. [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB050>

MZDOVÁ PRAXE. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d2374v3131-zamestnanecke-vyhody-z-pracovnepravniho-pohledu/>

MZDOVÁ PRAXE. Zdravotní volno a otázky související. [online]. [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28590v35741-zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/>

NN ČESKÁ REPUBLIKA. Firmám se daří, nabízejí zaměstnancům více benefitů než loni. [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/spolecnost-nn/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/firmam-se-dari-nabizeji-zamestnancum-vice-benefitu-nez-loni.html>

PENIZE.CZ. Očima expertů. [online]. [cit. 2016-04-08]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zivotni-pojisteni/293638-ocima-expertu-zivotni-pojisteni-se-meni-co-to-prinese-v-praxi>

PENZIJNÍ SPOLEČNOST ČESKÉ POJIŠŤOVNY. Otázky a odpovědi k doplňkovému penzijnímu spoření. [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.pfcp.cz/doplňkove-penzijni-sporeni/otazky-a-odpovedi-k-doplňkovemu-penzijnimu-sporeni.html>

PLATY.CZ. Třináctý plat dostalo v tomto roce 16 % lidí. [online]. [cit. 2016-02-27]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/trinacty-plat-dostalo-v-tomto-roce-16-lidi/50027>

PODNIKATEL.CZ. Prodlouženou dovolenou nesmíme přidělovat jen „oblíbencům“. [online]. [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prodlouzena-dovolena-neni-jen-pro-oblíbence/>

## **Ostatní zdroje**

Interní dokumenty společnosti

## Seznam zkratek

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČM	čistá mzda
DNN	daňově neuznatelné náklady
DUN	daňově uznatelné náklady
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
HM	hrubá mzda
SHM	superhrubá mzda
SP	sociální pojištění
Spol. s r.o.	společnost s ručením omezeným
ZDP	zákon o dani z příjmů
ZP	zdravotní pojištění

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že se na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí dne 6. května 2016



Iveta Krivová

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 – Pomocné výpočty